



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE  
MÉXICO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA**



**VALIDEZ DE LA ESCALA “CAPITAL PSICOLÓGICO” EN EMPLEADOS  
DE UNA FÁBRICA MANUFACTURERA  
EN TOLUCA, MÉXICO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA  
EDUARDO RAÚL PLIEGO BLANQUET  
NO. DE CUENTA 0710554**

**ASESOR  
DRA. NORMA IVONNE GONZÁLEZ ARRATIA LÓPEZ FUENTES**

**TOLUCA, MÉXICO, MARZO DEL 2017**



8.5 Voto Aprobatorio  
Procedimiento de Evaluación Profesional  
Facultad de Ciencias de la Conducta  
Subdirección Académica  
Departamento de Evaluación Profesional

Versión: 1  
Fecha: 19/10/2016

VOTO APROBATORIO

Toda vez que el trabajo de evaluación profesional, ha cumplido con los requisitos normativos y metodológicos, para continuar con los trámites correspondientes que sustentan la evaluación profesional, de acuerdo con los siguientes datos:

Nombre del pasante	EDUARDO RAUL PLIEGO BLANQUET				
Licenciatura	PSICOLOGÍA	N° de cuenta	0710554	Generación	2011-2016
Opción	TESIS	Escuela de Procedencia	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA		
Nombre del Trabajo para Evaluación Profesional	VALIDEZ DE LA ESCALA "CAPITAL PSICOLÓGICO" EN EMPLEADOS DE UNA FÁBRICA MANUFACTURERA EN TOLUCA, MÉXICO.				

	NOMBRE	FIRMA DE VOTO APROBATORIO	FECHA
ASESOR	DRA. NORMA IVONNE GONZÁLEZ AARATIA LÓPEZ FUENTES		28/02/2017
COASESOR ASESOR EXTERNO (Sólo si aplica)			

	NOMBRE	FIRMA Y FECHA DE RECEPCIÓN DE NOMBRAMIENTO	FIRMA Y FECHA DE ENTREGA DE OBSERVACIONES	FIRMA Y FECHA DEL VOTO APROBATORIO
REVISOR	MTRA. TERESA PONCE DÁVALOS	 6/03/2017	 10/03/2017	 10/03/2017
REVISOR	MTRA. MARTHA ADELINA TORRES MUÑOZ	 6/03/2017	 14/03/2017	 17/03/2017

Derivado de lo anterior, se le AUTORIZA la PRODUCCIÓN DEL TRABAJO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL de acuerdo con las especificaciones del anexo 8.7 "Requisitos para la presentación del examen de evaluación profesional".

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
ÁREA DE EVALUACIÓN PROFESIONAL	M. EN PSIC. NORMA SUSANA ROSALES CANIZO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA TITULACIÓN		17/Marzo/2017

DOCUMENTO CONTROLADO EN EL SITIO WEB DEL SGC, QUE SE ENCUENTRA DISPONIBLE EXCLUSIVAMENTE PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO. PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL.



8.11 Carta de Cesión de Derechos  
Procedimiento de Evaluación Profesional  
Facultad de Ciencias de la Conducta  
Subdirección Académica  
Departamento de Evaluación Profesional

Versión: 1

Fecha: 19/10/2016

### CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

El que suscribe Eduardo Raúl Pliego Blanquet Autor(es) del trabajo escrito de evaluación profesional en la opción de Tesis con el título Validez de la escala "Capital Psicológico" en empleados de una fábrica manufacturera en Toluca, México, por medio de la presente con fundamento en lo dispuesto en los artículos 5, 18, 24, 25, 27, 30, 32 y 148 de la Ley Federal de Derechos de Autor, así como los artículos 35 y 36 fracción II de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México; manifiesto mi autoría y originalidad de la obra mencionada que se presentó en la Facultad de Ciencias de la Conducta para ser evaluado con el fin de obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Así mismo expreso mi conformidad de ceder los derechos de reproducción, difusión y circulación de esta obra, en forma NO EXCLUSIVA, a la Universidad Autónoma del Estado de México; se podrá realizar a nivel nacional e internacional, de manera parcial o total a través de cualquier medio de información que sea susceptible para ello, en una o varias ocasiones, así como en cualquier soporte documental, todo ello siempre y cuando sus fines sean académicos, humanísticos, tecnológicos, históricos, artísticos, sociales, científicos u otra manifestación de la cultura.

Entendiendo que dicha cesión no genera obligación alguna para la Universidad Autónoma del Estado de México y que podrá o no ejercer los derechos cedidos.

Por lo que el autor da su consentimiento para la publicación de su trabajo escrito de evaluación profesional.

Se firma la presente en la ciudad de Toluca, México, a los 25 días del mes de Mayo de 2017.

  
EDUARDO RAÚL PLIEGO BLANQUET

Nombre y firma de conformidad

# ÍNDICE

RESUMEN.....	5
PRESENTACIÓN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO 1. PSICOLOGÍA POSITIVA.....	14
1.1 ANTECEDENTES EPISTEMOLÓGICOS DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA .....	14
1.2 ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA .....	21
1.3 EL DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA EN AMÉRICA LATINA.....	23
CAPITULO 2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO .....	27
2.1 ANTECEDENTES .....	27
2.2 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	29
2.3 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO .....	30
2.4 CAPITAL PSICOLÓGICO (CAPSi).....	32
CAPITULO 3. MÉTODO .....	43
3.1 OBJETIVO GENERAL: .....	43
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	43
3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:.....	43
3.4 TIPO DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN:.....	44
3.5 DEFINICIÓN DE VARIABLES: .....	44
3.6 POBLACIÓN: .....	45
3.7 INSTRUMENTOS:.....	46
3.8 CAPTURA DE LA INFORMACIÓN: .....	47
3.9 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN:.....	47
RESULTADOS.....	48
DISCUSIÓN.....	59
CONCLUSIONES.....	62
SUGERENCIAS .....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	65
APÉNDICE.....	76



## RESUMEN

La psicología positiva se caracteriza por buscar pruebas empíricas a las fortalezas y virtudes humanas (Sheldon & King, 2001), el funcionamiento psíquico óptimo (Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006) y el bienestar subjetivo (Diener, 2000). El presente trabajo tuvo como objetivo validar la escala “Capital Psicológico” en empleados de una fábrica manufacturera en Toluca, México. Los hallazgos psicométricos permiten considerar al instrumento útil para la población a la que fue administrado. Por otra parte se pudo corroborar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre sexo y escolaridad, permitiendo ampliar el uso del instrumento a los grupos a quienes fue administrado. Por último se observaron diferencias entre los grupos de edad en la dimensión de esperanza, a partir de lo cual se establecen puntos de corte para sujetos de entre 18-29 años y sujetos de entre 50-59 años.

Palabras clave: Capital psicológico, trabajadores mexicanos, fábrica manufacturera, psicología positiva, comportamiento organizacional positivo.

## **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo fue realizado a partir de una investigación previa realizada bajo la tutela de la Dra. Norma Ivonne González Arratia durante una estancia, así como con la invaluable inspiración del Dr. José Luis Valdez Medina, quien fungió como tutor y mentor previo al inicio de la investigación. La investigación alrededor de instituciones positivas es muy escasa y existe una brecha entre lo que se hace en la academia y lo que se realiza en el mundo laboral. Fue esta la principal razón de validar un instrumento que permitiera medir de forma objetiva características psicológicas positivas en el personal que beneficiaran tanto a la empresa como a las personas que forman parte de ella. El trabajo hace una breve recopilación de eventos y personajes importantes que permitieron estudiar el bienestar a través de la historia. Después se hace énfasis en la definición e historia de la psicología positiva, la definición y origen del comportamiento organizacional positivo y por último se ponen las bases sobre las cuales se hace la validación del instrumento.

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, de acuerdo con Gancedo (2008a), el auge en el estudio empírico del bienestar ha proliferado aunque ha sido un tema recurrente desde la filosofía griega. Ejemplos de ello se pueden encontrar en el epicurismo, el helenismo y la eudaimonia. Cada una de estas corrientes aporta al entendimiento de la felicidad y el bienestar. El epicurismo hace énfasis en el goce que se percibe en la búsqueda de la verdad, es decir, cuando el cuerpo está libre de dolores y el alma de perturbaciones se llega a un estado de sensatez que permite alcanzar cierto estado de plenitud.

Por su parte el helenismo se coloca en la búsqueda del placer. Investigaciones recientes que hacen uso de esta corriente ponen énfasis en las preferencias y los placeres de la mente y el cuerpo (Kubovy, 1999).

Por último, la eudaimonia nace con Aristóteles y postula que para alcanzar la felicidad, uno debe hacer lo que vale la pena hacerse y que es correcto. Hace énfasis en el uso del razonamiento y las virtudes intelectuales y los pone por encima de las virtudes morales. Postula que para alcanzar la felicidad el individuo debe emprender acciones para llegar a un estado de bienestar, y estas acciones se realizan por el hecho de que son correctas y de que le permiten al individuo desarrollarse.

Para entender la ética de Aristóteles se debe entender el contexto en el cual vivía. Aristóteles, filósofo griego, nacido en Estagira, Calcídica, en el año 384 A.C. realizó sus estudios superiores en la Academia Platónica, en Atenas. Su maestro fue Platón, quien lo llamaría la *inteligencia* o *noûs*. Aristóteles no solo fue discípulo de Platón, sino que también fue su asociado. Durante toda su vida se dedicó a la enseñanza, y fue con él que aprendieron grandes personajes como Alejandro Magno. Así, Aristóteles deja en sus enseñanzas cuasi axiomas que no caducan y que aún en nuestros días es importante, si no necesario, entender. Fue Aristóteles quien dio a conocer la ética como una disciplina independiente de las otras. Y fue con su concepto central, la *virtud*, que podemos hablar no solo de lo que es moralmente perfecto sino de toda excelencia que permite hablar de



un mejor tipo de humanidad.

En *Ética Nicomaquea* tiene dos libros dedicados a la amistad, la que incluye el amor, y todo lo que compromete a la vida afectiva. Así menciona Aristóteles que la amistad, definida de esta manera, es *lo más necesario en la vida*, solo concebible en una comunidad que comparte ideas y sentimientos. Se habla entonces de una virtud que incluye todo lo que está bien, y que incluye tanto las virtudes éticas como las *dianoéticas* o de la inteligencia. Aristóteles pone a las virtudes intelectuales por encima de las virtudes morales, diciendo que la vida contemplativa es la primera felicidad del hombre y que lo que hace a los humanos diferentes a los animales es que tienen el uso de la razón, lo que les da la capacidad de vivir mejor y de tomar decisiones basadas en la virtud. Menciona que lo que hace felices a las personas es el tomar decisiones basadas en la razón a través de toda nuestra vida. Mientras que la segunda está basada en las éticas morales. Es importante mencionar que el término original no es felicidad *per se* sino eudaimonia, que significa la condición de aquel cuyo *genio está bien*.

De igual forma Aristóteles habla sobre qué es lo mejor para los humanos, ya que entender esto permitirá florecer a los seres humanos. En lo que radica la importancia de lo que apunta es en conocer el bien mayor, y según él estos bienes tienen tres características que los distinguen de los demás: es deseable por sí mismo, no es deseable como consecuencia o causa de otro bien y se debe referir a la vida activa, o mejor aún a la vida con actividad que desempeña el hombre.

Ahora, es importante mencionar la forma en que uno puede hacerse virtuoso, y es que Aristóteles menciona que para poder sacarle provecho a sus enseñanzas uno ya debe tener ciertas bases que fueron fundadas durante la niñez que le permiten desarrollar después las virtudes. Una vez que dicho niño fue concebido en el seno de una familia que le procuró tener buenos hábitos que le permitieron desarrollar la ética virtuosa y que tiene suficiente uso de razón, debe adquirir la sabiduría práctica o *phronêsis*. De esta forma la ética virtuosa, nace cuando se presentan situaciones que obligan a las personas a tomar mejores decisiones tanto comportamentales como emotivas, y después, cuando

las personas de independizan, aprenden a hacer uso de su pensamiento para desarrollar habilidades y mejorar sus respuestas emotivas. Así empieza un círculo virtuoso en el cual las personas que se enfrentan a situaciones difíciles y complejas, empiezan a sentir un gusto por ver ejercitada su intelectualidad.

Aristóteles propone que cuando una persona toma repetidamente decisiones equivocadas para llevar una vida plena, se debe a un desequilibrio interno causado por problemas psicológicos que no pueden ser controlados por la parte racional del ser. Para mantener estos desequilibrios a raya las personas deben desarrollar hábitos que les permitan tomar decisiones racionales y emocionales desarrollando su inteligencia una vez que son adultos.

Pero, ¿cómo alcanzar la felicidad? Aristóteles menciona primero que la felicidad es necesariamente una virtud de acción, es decir, que no se alcanza solo por el hecho de tener intenciones virtuosas sino que se debe practicar y llevar a cabo. Escribe una metáfora en donde compara al ocioso virtuoso, que por muy virtuoso que sea no hace nada para llevar a cabo la virtud, y por el contrario explica que quien tenga la virtud y actúe, actuará de buena manera, como los competidores de las olimpiadas que no ganan por bellos sino por trabajadores. Por lo tanto podemos decir que la felicidad es un trabajo que se debe realizar no una o dos veces, sino toda la vida. Estas personas sentirán placer por el solo hecho de actuar de buena manera, y como placer es lo que se busca como fin último entonces comienza el círculo virtuoso que se mencionó anteriormente, en donde se llevan a cabo acciones que le hacen a uno feliz, por el hecho de que le hacen feliz.

Después se pregunta si la forma de alcanzar la felicidad se debe a cuestión de costumbre, si es algo divino que solo le es accesible a quienes fueron bendecidos, si se lleva a cabo a través del actuar o si le sucede a unos y a otros por cuestiones de azar. Por lo mencionado anteriormente concluye que debe ser un ejercicio que debe practicarse porque es precisamente en el actuar en donde se encuentra el fin y el deleite que provoca. No así si fuera otorgada divinamente o si se encontrara casualmente por azares del destino.

Se concluye con la pregunta que se hace cuando juzga felices a quienes ya están muertos o a quienes estando vivos son felices en un momento dado. De nuevo, volviendo a la definición que plantea el autor se puede decir que es la actividad lo que lo hace a uno feliz, pero va más allá, dice que no puede ser algo que se hace en un momento dado y luego se deja de hacer sino que tiene que ser algo que se haga una y otra vez durante toda la vida. Por lo tanto explica que una persona con estas características podrá tener la templanza de ver en los infortunios una oportunidad y no así quien solo por suerte tiene a veces si, a veces no, felicidad. Es importante mencionar que Aristóteles sostiene que esta persona debe tener ciertos recursos internos (belleza física, hábitos creados en el seno familiar, influencia política) y externos (oportunidades y suerte) para poder tener una vida plena y feliz. Es decir, no basta con las características de personalidad de una persona virtuosa. Si esta no tiene un apoyo en su entorno difícilmente logrará tomar decisiones virtuosas y buenas.

Algunos teóricos del siglo pasado que usaron este concepto fueron Fromm (1981) que propone que existen ciertas necesidades objetivas y naturales a todos los humanos que conducen al desarrollo y producen eudaimonia, Rogers (1963), que explica que no basta con obtener placeres en la vida, sino que es necesario tener un funcionamiento óptimo. Menciona también que los estados emocionales influyen sobre los procesos de evaluación orgánicos; y Maslow (1968) con la autorrealización.

La presente investigación hace uso de esta corriente epistemológica como punto de partida para explicar el comportamiento positivo.

Los estudios que se han realizado en las últimas décadas hacen referencia a estas corrientes epistemológicas para propiciar y desarrollar el bienestar y la felicidad. La rama de la ciencia que se dedica a esto se le conoce como psicología positiva, que nace con el discurso que Seligman (2000) hace como presidente de la Asociación Americana de Psicología en donde explica que la historia de la psicología se caracteriza por tener un sesgo predominantemente negativo, es decir, gran parte de las investigaciones que se realizan alrededor del bienestar hacen énfasis en aspectos psicológicos negativos. Por

lo tanto propone que se sistematicen y ahonden las investigaciones encaminadas a dilucidar lo positivo de la psicología. Es a partir de este momento que se acuña el término y que se le da énfasis a su estudio.

La psicología positiva se caracteriza por hacer uso de investigaciones empíricas en temas como las fortalezas, las virtudes humanas, el funcionamiento psíquico óptimo y el bienestar subjetivo (Sheldon & King, 2001; Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006; Diener, 2000).

En América Latina, la psicología positiva fue introducida por Casullo (2000), en donde defiende que se debe tener una visión integral sobre el comportamiento humano, incluyendo aspectos tanto positivos como negativos (Castro-Solano, Lupano.Perugini, 2013). A partir de ese momento su estudio ha proliferado en temas como el bienestar subjetivo, las relaciones interpersonales y las intervenciones psicoterapéuticas. Por su parte el estudio de instituciones positivas ha recibido poca atención, razón por la cual los investigadores del presente trabajo se propusieron contribuir a la creciente investigación que se ha realizado sobre las instituciones positivas.

El presente estudio hace referencia a cómo esta corriente es usada como punto de partida para estudiar el comportamiento organizacional positivo (COP). Es decir, en la identificación y el desarrollo del capital humano de tal forma que tanto los trabajadores, como los empleadores, los clientes y la organización se vean beneficiados (Salanova, 2005).

El estudio del COP nace como una forma de hacer administración basado en pruebas empíricas. Por lo tanto promueve el uso de investigaciones basadas en pruebas y de hacer estudios cuasi-científicos para mejorar el proceso de toma de decisiones de los administradores de personal (Robbins, 2013). Para hacerlo se apoya de disciplinas como la psicología, la psicología social, la sociología y la antropología debido a su aproximación sistemática al estudio del comportamiento humano.

Al igual que la psicología positiva, Luthans (2002b) argumenta que el estudio del comportamiento en el trabajo ha tenido un énfasis predominantemente negativo poniendo énfasis en temas como el *burnout*, la resistencia al cambio y los problemas o deficiencias de los empleados y administradores. Como respuesta a este énfasis en lo negativo investiga propuestas que están encaminadas a promover la salud del empleado, las relaciones con los compañeros y jefes, las prácticas saludables a nivel directivo y los resultados organizacionales positivos (como los productos y/o servicios de excelencia, buenas relaciones con el entorno y la comunidad) (Salanova, 2005).

Dentro del COP existe un constructo llamado Capital Psicológico (CaPsi) el cual se concibe como un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que lo caracteriza por a) Tener confianza (autoeficacia) para realizar los esfuerzos necesarios con el fin de alcanzar metas difíciles; b) Hacer atribuciones de causalidad positivas (optimismo) acerca de los sucesos presentes y futuros; c) Preservar en el logro de objetivos y, cuando sea necesario, redireccionar los caminos para alcanzarlos de manera exitosa (esperanza); y d) Al ser blanco de problemas y adversidades, mantenerse de pie, volver a comenzar e ir más allá para lograr el éxito (resiliencia) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Aunado a esto, Luthans (2011) propone que para poder considerar dimensiones psicológicas como parte del constructo de CaPsi estas deben estar basadas en investigación y teoría con evidencias empíricas, usando medidas válidas; abiertas al desarrollo y mejoramiento; y diseñadas para mejorar el desempeño. Cada una de las dimensiones de CaPsi han sido validadas y demuestran cumplir con dichos criterios (Luthans, 2011).

Así CaPsi se comprende de cuatro variables que en conjunto explican el comportamiento positivo en las organizaciones, estas son esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo.

La esperanza se define como la fuerza de voluntad por medio de la cual un individuo es capaz de proponerse metas retadores y de alcanzarlas por medio de autodeterminación, energía y una percepción de autocontrol. Esto se logra debido a que el individuo crea alternativas, como los medios para alcanzar sus metas (Snyder, 1991).

Por su parte la autoeficacia se define como la confianza que tiene un individuo acerca de sus capacidades para desarrollar la motivación, los recursos cognitivos y la acción necesaria y ejecutar con éxito una tarea específica dentro de un contexto determinado (Stajkovic & Luthans, 1998).

La resiliencia se define como la capacidad psicológica de recuperarse frente a la adversidad, la incertidumbre, el conflicto, la falla o incluso el cambio, el progreso y el incremento de responsabilidades (Luthans, 2002b). Por lo que se considera ser un tipo de resiliencia proactiva que puede ayudar a desarrollar conocimientos, experiencias positivas y mejorar las relaciones con los demás.

Por último el optimismo es definido como un estilo atribucional que explica los sucesos positivos como personales, permanentes y globales, y los eventos negativos como externos, temporales y específicos (Seligman, 1998).

Es importante resaltar que se ha demostrado la validez de constructo de CaPsi (Luthans, 2011). Es por esta razón y por la falta de estudios sobre instituciones positivas en Latinoamérica y en México en particular, que se hace importante la validación del cuestionario de CaPsi en México, el cuál sólo ha sido validado en Argentina y Colombia (Omar, Salessi & Urteaga, 2014; Delgado & Castañeda, 2011). La validación del instrumento permitirá hacer uso de él en empresas del sector manufacturero, uno de los más grandes de México. De igual forma propiciar y desarrollar investigaciones empíricas de instituciones positivas en México permitirá crear planes de acción para las empresas y las instituciones.

## **CAPITULO 1. PSICOLOGÍA POSITIVA**

### **1.1 Antecedentes epistemológicos de la psicología positiva**

Si bien la investigación en felicidad ha tomado mucho auge en los últimos tiempos (Gancedo, 2008a) es algo de lo que se ha escrito desde hace siglos, y esta se puede explicar dependiendo de la perspectiva epistemológica desde la cual se mire. En el presente capítulo se examina la felicidad desde el epicureísmo, el helenismo y la Ética Nicomaquea de Aristóteles, corriente en la que se pondrá énfasis de forma que quede un precedente epistemológico de este concepto. Posteriormente se enlazará dicho constructo con otros más recientes hasta llegar al siglo XXI y su uso en el contexto del comportamiento organizacional positivo y el capital psicológico.

Desde la filosofía, las perspectivas epistemológicas fundamentales desde las cuales se puede partir para entender la forma en que la ciencia hace investigación sobre la felicidad son el helenismo, la eudaimonia y el epicureísmo.

Epícuro creó una corriente que pone al gozo como la máxima expresión humana, ya que para él el gozo es innato al hombre. Menciona que cuando el cuerpo está libre de dolor siente gozo y por lo tanto nuestro objetivo es estar libres de todo sufrimiento.

Sin embargo, hace énfasis en que no es el gozo de los viciosos, que está enfocado al placer al cual se refiere, sino que la sensatez es la expresión máxima del gozo y que esta se logra a través de la búsqueda de la verdad que se busca cuando el cuerpo está libre de dolores y el alma de perturbaciones. Es a partir de la sensatez que se derivan las demás virtudes ya que enseña que no es posible vivir gozosamente si no es a través de la sensatez y la hermosura (Epícuro, trad. en 1931).

Por su parte, el helenismo, corriente nacida con Aristipo, filósofo griego del siglo IV A.C. que identificaba la felicidad con el placer menciona que el fin no es la felicidad, que es un conjunto de placeres, sino el placer por sí mismo, es decir las partes que la componen o al placer particular (Zayas, 2013).

Existen estudios que hacen una revisión de esta perspectiva y de la forma en que los psicólogos actuales hacen investigación a partir de ella (Ryan & Deci, 2001). Estos estudios mencionan que los psicólogos que han adoptado esta perspectiva se concentran en las preferencias y placeres de la mente y el cuerpo (Kubovy, 1999). Es decir, esta perspectiva investiga las diferencias entre el bienestar personal, basado en los placeres y el displacer, o entre lo bueno y lo malo en la vida.

Diener (1998) refiere que el hedonismo aparte de estar relacionado al placer físico, incluye también las metas o los resultados esperados en diferentes esferas de la vida. Por su parte Kahneman et al (1999) define la psicología hedónica como “lo que hace que la vida y las experiencias sean placenteras o displacenteras”. De igual manera muestra la forma en que la gente calcula utilidades, maximiza las recompensas y optimiza el placer.

La forma más común que se usa para medir el continuo entre placer y displacer se basa en el concepto de bienestar subjetivo (Diener & Lucas, 1999), el cual consiste en la satisfacción en la vida, la presencia de un estado de ánimo positivo y la ausencia de un estado de ánimo negativo.

La mayor parte de las teorías que se basan en esta perspectiva se pueden colocar dentro de lo que Tooby & Cosmides (1992) nombran como modelo estándar de las ciencias sociales, el cual parte del supuesto de que la naturaleza humana es modificable. Por ejemplo se puede observar que las teorías de recompensa y castigo (ej. Shizgal, 1999) y las que ponen énfasis en las expectativas cognitivas (ej. Peterson, 1999) tienen una relación con la psicología hedónica en lo que respecta a la dicotomía placer/dolor.

Por su parte la corriente que parte de la eudaimonia parte del supuesto de que para alcanzar la felicidad se debe hacer lo que vale la pena hacerse y que es correcto, que parte de la Ética Nicomáquea de Aristóteles.



En Ética Nicomáquea tiene dos libros dedicados a la amistad, la que incluye el amor, y todo lo que compromete a la vida afectiva. Así menciona Aristóteles (s.IV) que la amistad, definida de esta manera, es *lo más necesario en la vida*, solo concebible en una comunidad que comparte ideas y sentimientos. De tal forma que incluye todo lo que está bien, y que incluye tanto las virtudes éticas como las *dianoéticas* o de la inteligencia. Aristóteles pone a las virtudes intelectuales por encima de las virtudes morales, diciendo que la vida contemplativa es la primer felicidad del hombre y que lo que nos hace diferentes a los animales es que tenemos el uso de la razón, lo que nos da la capacidad de vivir mejor y de tomar decisiones basadas en la virtud. Menciona que lo que hace felices a las personas es el tomar decisiones basadas en la razón a través de toda nuestra vida. Mientras que la segunda está basada en las éticas morales. Es importante mencionar que el término original no es felicidad *per se* sino eudaimonia, que significa la condición de aquel cuyo *genio está bien*.

De igual forma Aristóteles habla sobre qué es lo mejor para los humanos, ya que entender esto permitirá florecer como seres humanos. La búsqueda de tales principios no presenta ninguna dificultad, ya que se está de acuerdo en lo bueno que es tener amigos, sentir placer o estar sano. Más bien en lo que radica la importancia de lo que apunta es en conocer el bien mayor, y según él estos bienes tienen tres características que los distinguen de los demás: es deseable por sí mismo, no es deseable como consecuencia o causa de otro bien y se debe referir a la vida activa, o mejor aún a la vida con actividad que desempeña el hombre.

Ahora, es importante mencionar la forma en que uno puede hacerse virtuoso, y es que Aristóteles menciona que para poder sacarle provecho a sus enseñanzas uno ya debe tener ciertas bases que fueron fundadas durante la niñez que le permiten desarrollar después las virtudes. Una vez que dicho niño fue concebido en el seno de una familia que le procuró tener buenos hábitos que le permitieron desarrollar la ética virtuosa y que tiene suficiente uso de razón, debe adquirir la sabiduría práctica o *phronêsis*. De esta forma la ética virtuosa, nace cuando se presentan situaciones que obligan a las personas a tomar mejores decisiones tanto comportamentales como emotivas, y después, cuando

las personas se independizan, aprenden a hacer uso de su pensamiento para desarrollar habilidades, y mejorar sus respuestas emotivas. Así empieza un círculo virtuoso en el cual las personas que se enfrentan a situaciones difíciles y complejas, empiezan a sentir un gusto por ver ejercitada su intelectualidad.

Aristóteles propone que cuando una persona toma repetidamente decisiones equivocadas para llevar una vida plena, se debe a un desequilibrio interno causado por problemas psicológicos que no pueden ser controlados por la parte racional del ser. Para mantener estos desequilibrios a raya las personas deben desarrollar hábitos que les permitan tomar decisiones racionales y emocionales desarrollando su inteligencia una vez que son adultos.

Pero, ¿cómo alcanzar la felicidad? Aristóteles menciona primero que la felicidad es necesariamente una virtud de acción, es decir, que no se alcanza solo por el hecho de tener intenciones virtuosas sino que se debe practicar y llevar a cabo. Escribe una metáfora en donde compara al ocioso virtuoso, que por muy virtuoso que sea no hace nada para llevar a cabo la virtud, y por el contrario explica que quien tenga la virtud y actúe, actuará de buena manera, como los competidores de las olimpiadas que no ganan por bellos sino por trabajadores. Por lo tanto se puede decir que la felicidad es un trabajo que se debe realizar no una o dos veces, sino toda la vida. Estas personas sentirán placer por el solo hecho de actuar de buena manera, y como placer es lo que se busca como fin último entonces comienza el círculo virtuoso que se mencionó anteriormente, en donde se llevan a cabo acciones que le hacen a uno feliz, por el hecho de que le hacen feliz.

Después se pregunta si la forma de alcanzar la felicidad se debe a cuestión de costumbre, si es algo divino que solo le es accesible a quienes fueron bendecidos, si se lleva a cabo a través del actuar o si le sucede a unos y a otros por cuestiones de azar. Por lo mencionado anteriormente concluye que debe ser un ejercicio que debe practicarse porque es precisamente en el actuar en donde se encuentra el fin y el deleite que provoca. No así si fuera otorgada divinamente o si se encontrara casualmente por azares del destino.

Algunos teóricos del siglo pasado que usaron este concepto de eudaimonia fueron Fromm (1981) que propone que existen ciertas necesidades objetivas y naturales a todos los humanos que conducen al desarrollo y producen eudaimonia, Rogers (1963), que explica que no basta con obtener placeres en la vida, sino que es necesario tener un funcionamiento óptimo. Menciona también que los estados emocionales influyen sobre los procesos de evaluación orgánicos; y Maslow (1968) con la autorrealización.

Ryan & Deci (2001) mencionan que el término eudaimonia se distingue del bienestar subjetivo debido a que no todas las metas que las personas valoran permitirían obtener bienestar. Por su parte mencionan que los placeres hedónicos, aunque placenteros, no siempre son buenos para las personas y algunos tampoco promueven el bienestar. Waterman (1993) menciona que la eudaimonia ocurre cuando las personas viven acorde a su verdadero ser, es decir, cuando las actividades que las personas realizan son congruentes con sus valores y los hace sentirse comprometidos.

Por su parte Ryff & Keyes (1995, 2000) hablan sobre el bienestar psicológico que contempla: autonomía, desarrollo personal, autoaceptación, sentido de vida, maestría y relaciones positivas y han demostrado que este constructo está relacionado con el bienestar fisiológico relacionado con el funcionamiento inmunológico y la promoción de la salud.

Una teoría que parte de esta perspectiva es la de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2000), que propone que existen tres necesidades psicológicas: la autonomía, la competencia y las relaciones con los demás. Esta teoría incluye también las condiciones ambientales como necesarias para facilitar el bienestar, aunque especifica que estas condiciones se prestan de forma diferente en cada cultura, volviendo así a la definición de eudaimonia presentada por Aristóteles que la define como una actividad que es cultivada bajo ciertos hábitos y que se observa cuando nos encontramos en un ambiente positivo que le da significado a nuestra vida.

En la última década se ha puesto mayor atención a los conceptos de eudaimonia y hedonismo, por lo que existen diferentes definiciones conceptuales y operacionales dependiendo del autor a quien se refiera (Para mayor información al respecto consultar Huta & Waterman, 2013). Para efectos de este trabajo se definirán eudaimonia y hedonismo como lo conceptualizan Ryan & Deci (Ryan et al. 2008, Ryan et al. 2013, Nix et al. 1999, Ryan & Deci 2006) en donde eudaimonia se refiere a perseguir metas intrínsecas, valores y fines por sí mismos, incluyendo el desarrollo personal, las relaciones, la contribución a la comunidad y la salud física.; y para hedonismo se refiere a una vida de placer y bienestar subjetivo. A modo de comparación se muestran las definiciones operacionales presentadas por Huta & Waterman (2013) de eudaimonia y hedonismo cuando son definidas como una característica de la personalidad así como el autor que hace la definición (Tabla 1):

Tabla 1

Definiciones operacionales de hedonismo y eudaimonia según el autor.

Autor(es) de la definición operacional	Referencia(s)	Operacionalización de eudaimonia	Operacionalización de hedonismo
<b>Ryan &amp; Deci</b>	<b>Grouzet et al. (2005)</b>	<b>Aspiraciones intrínsecas (contribución comunitaria, calidad en las relaciones, competencia y autonomía, salud física)</b>	<b>Aspiraciones hedónicas</b>
Vittersø	Vittersø (2003, 2004); Vittersø et al. (2005); Vittersø et al. (2009a, b)	Orientación hacia el crecimiento personal	Satisfacción en la vida
Steger	Steger et al. (2008)	Checklist comportamental de eudaimonia	Checklist de comportamiento hedónico
Seligman	Peterson et al. (2005); Vella-Brodrick et al. (2009)	Orientación eudaimónica hacia la felicidad	Orientación hedónica hacia la felicidad
Huta	Huta (2013b); Huta y Ryan (2010)	Motivos eudaimónicos	Motivos hedónicos
Fowers	Fowers et al. (2010)	Metas eudaimónicas	Metas instrumentales hedónicas
Vittersø	Vittersø et al. (2009)	Sentirse comprometido	Sentir placer
Ryff	Gallagher et al. (2009); Keyes et al. (2002); Ryff (1989); Ryff et al. (1994); Ryff y Keyes (1995); Schwartz et al. (2011); Waterman (2007)	Bienestar psicológico (medido en una escala de múltiples ítems o como un factor común)	Satisfacción en la vida, afecto positivo, (bajo) afecto negativo, felicidad (medidas en una escala de múltiples ítems o como un factor común)
Waterman	Waterman et al. (2010)	Bienestar eudaimónico	Satisfacción con la vida
Vittersø	Vittersø et al. (2005)	Sentirse comprometido (medido como un factor común)	Sentir placer (medido como un factor común)

## 1.2 Antecedentes de la Psicología Positiva

La psicología positiva nace a partir del discurso que Seligman (2000) hace como presidente de la Asociación Americana de Psicología (APA), cuando menciona que a partir de la segunda guerra mundial los psicólogos se han dedicado a estudiar las patologías y las enfermedades mentales, dejando de lado el desarrollo de las personas:

“Antes de la Segunda Guerra Mundial, la psicología tenía tres misiones distintas: curar la enfermedad mental, hacer la vida de las personas más productivas y plenas, e identificar y fomentar los más altos talentos. (...) Justo después de la guerra, dos eventos – ambos económicos – cambiaron la cara de la psicología: en 1946, se fundó la Administración de Veteranos (ahora Asuntos de Veteranos), y miles de psicólogos descubrieron que podían vivir del tratamiento de las enfermedades mentales. En 1947, se fundó el Instituto Nacional de Salud Mental (que, a pesar de sus estatutos, siempre se ha basado en el modelo de la enfermedad y ahora sería más apropiado renombrarlo el Instituto Nacional de la Enfermedad Mental), y los académicos descubrieron que podían obtener subvenciones si investigaban sobre la patología (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 6 – traducido por Dondena, L. M. 2012).

Es importante resaltar que los estudios del bienestar se remontan hasta principios del siglo XX con autores como Maslow (1987) con la autorrealización, Fromm (1974) y Rogers (1987). Si bien estos autores pertenecen a la escuela humanística, se reconoce su aporte al estudio de un nuevo paradigma psicológico. De hecho diferentes autores (Gancedo, 2006; Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006) mencionan que existen múltiples relaciones entre el humanismo y la psicología positiva.

De igual manera es importante reconocer que antes del discurso de Seligman ya había autores que hacían investigación en torno a estos temas como Jahoda (1958), Erikson (1982), Vaillant (1977), Deci & Ryan (1985), Ryff & Singer (1996), entre otros (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Así, la psicología positiva es definida como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas (Sheldon & King, 2001), del funcionamiento psíquico óptimo (Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006), o del bienestar subjetivo (Diener, 2000). Más recientemente Seligman sostiene que para poder estudiar la felicidad se deben seguir tres vías: a) las emociones positivas y el placer (hedonismo); b) el compromiso (vida comprometida); y c) el significado de la vida (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Diener & Suh (1997) mencionan que existen tres razones por las que se escoge lo que es bueno: a) a través de la percepción individual; b) experiencias previas y juicios pasados; y c) creencias culturales o normas determinadas por la cultura.

Si bien la psicología positiva se centra en el estudio del bienestar y las emociones positivas es importante mencionar que no busca reemplazar la antigua hegemonía sobre el estudio de las afecciones, su objetivo es equilibrar el estudio de la patología con el estudio del bienestar (Castro Solano, 2010; Gancedo, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

En lo que respecta al estudio actual de la felicidad se ha encontrado que no existen diferencias significativas entre el género, la edad, la salud, el nivel socioeconómico o el grado de estudios y la felicidad que perciben. Y por el contrario se encontró que las sociedades más felices son las que viven en democracia y con un entramado social rico (Seligman, 2002).

En línea con esto se ha demostrado que dentro de los estudios de la felicidad y el bienestar, es interesante apuntar que paradójicamente no son los países desarrollados los más felices sino que son los países latinoamericanos los más felices (Easterlin, 1974; Veenhoven, 1994, Oswald, 1997).

Si bien los estudios hechos a partir de la psicología positiva han tenido importantes aportes, también es importante resaltar que existen críticas a ella. Por ejemplo, Gancedo (2006, 2008a) realiza una revisión a este enfoque y hace cuatro críticas a esta

perspectiva, las cuales son: a) hace uso del método inductivo, método fuertemente criticado por Karl Popper (1939/1985) afirmando que no se pueden inferir teorías con base en enunciados singulares verificados por la experiencia; b) coexistencia de paradigmas yuxtapuestos como el uso del positivismo clásico y posturas existenciales; c) ausencia de una teoría unificada y coherente; d) y desinterés por el contexto socio-histórico, ya que impone un sello norteamericano destacando el optimismo y pragmatismo propio de su contexto.

En la misma línea Christopher, Richardson & Slife (2008) apuntan que se puede apreciar el individualismo norteamericano, en los valores éticos e ideales que promueven y que tienden a universalizar dichas características a todas las poblaciones.

Se ha mencionado que durante la investigación en psicología deben existir estándares que se adhieran a la cultura en la cual se hace investigación (A. Delle Fave et al., 2011). Investigar el impacto que tienen los valores y los patrones de socialización en el comportamiento de un grupo es necesario para entender y contextualizar las diferencias entre culturas (Markus & Kitayama, 1991) ya que las culturas forman parte de la forma en que los individuos perciben su bienestar, permitiendo o limitando las oportunidades que estos tienen para desarrollarse y expresarse (A. Delle Fave et al., 2011). Entender la relación entre la cultura y el funcionamiento humano puede impactar positivamente las intervenciones que se hagan y así promover el desarrollo (Delgado-Romero et al., 2005).

### **1.3 El desarrollo de la psicología positiva en América Latina**

La psicología positiva fue introducida en Latinoamérica por Casullo, quien escribió el artículo *Psicología salugénica o positiva. Algunas reflexiones* en el 2000, en donde defiende que se debe tener una visión integral sobre el comportamiento humano y que tanto aspectos patológicos como dimensiones positivas deben ser integradas en la investigación (Castro-Solano, Lupano-Perugini, 2013).



En el 2009 se creó la Red Iberoamericana de Psicología Positiva la cual está conformada por países como Argentina, México, Venezuela, Brasil, Uruguay y España, y su objetivo es promover el contacto entre profesionales de países latinoamericanos para propagar la investigación en psicología positiva.

Se han hecho estudios para observar los avances en el estudio de la psicología positiva en países hispanos. Hernández-Pozo y Salazar-Piñeros (2013) hicieron un estudio comparativo en donde observaron que a partir del 2008 los estudios con las palabras *psicología positiva* en el título aumentaron significativamente y que los países en donde más investigación se hace al respecto son Brasil, Argentina y México.

Por su parte Castro-Solano y Lupano-Perugini (2013) encontraron que los temas más estudiados en Latinoamérica son el bienestar subjetivo, las relaciones interpersonales y las intervenciones psicoterapéuticas. En la misma línea se observó que el estudio de organizaciones positivas tiene un número bastante bajo (solo 10% de las publicaciones realizadas entre 2000 y 2012) de publicaciones en las revistas *Revista Latinoamericana de Psicología* y *Revista Interamericana de Psicología* (Castro-Solano y Lupano-Perugini, 2013), por lo cual se considera de gran importancia este estudio.

En lo que respecta a México, la psicología positiva ha sido promovida por Margarita Tarragona quien creó el curso en Psicología Positiva en la Universidad Iberoamericana, la institución latinoamericana con más tiempo de enseñar y entrenar personas en psicología positiva. Tarragona también coordina el sitio web *Positive Psychology News Daily (Noticias diarias sobre Psicología Positiva)*, el cual tiene como objetivo promover los estudios de psicología positiva en habla hispana. De igual manera Tarragona, Luz de Lourdes Eguiluz y Luisa Pascencia se organizaron para crear la Sociedad Mexicana de Psicología Positiva.

Es México, después de Argentina, el líder en producción científica sobre el tema. 27% de la producción científica sobre psicología positiva fue realizada en México, solo 6% debajo de Argentina.

Así, se puede observar que los estudios sobre la psicología positiva fueron bien recibidos en Latinoamérica y aún cuando falta investigación al respecto el aumento en las publicaciones sobre estos temas permite fundar una base sobre la cual partir para el estudio del bienestar en nuestra región.

Aún cuando la psicología positiva demuestra tener auge en Latinoamérica, es importante mencionar que tiene ciertos retos por superar. Uno de ellos es la decisión entre crear nuevos instrumentos que partan de esta nueva teoría vs. adaptar los instrumentos creados en otros países. Una de las razones por las cuales se opta por la adaptación es debido a su practicidad, la posibilidad de conducir estudios comparativos entre países, y que es más rápido que la creación de un instrumento (Cardoso-Ribeiro, Gómez-Conesa & Hidalgo-Montesinos, 2010; Hambleton, 1994). Es importante mencionar la relevancia cultural que cada país le aporta al estudio de los fenómenos psicológicos, por lo cual se recomienda hacer estudios que tengan en cuenta la cultura de cada país al hacer una adaptación (Fernandez-Liporace, Cayssials & Pérez, 2009).

A modo de ejemplo de un trabajo de adaptación que hace énfasis en el uso de eudaimonia como medio para llegar al bienestar se expone la adaptación de la *Escala de Bienestar Psicológico* realizado por Casullo (2002) y basado en el instrumento creado por Ryff (1989).

Castro-Solano y Lupano-Perugini (2013), mencionan una serie de instrumentos adaptados a contextos latinos como Colombia, México, Argentina, Perú y Brasil, y a su vez hacen un estudio exhaustivo de cuáles son las áreas de la psicología positiva de las que mayormente hacen uso los investigadores latinos para hacer adaptaciones o crear nuevos instrumentos. Estas son: emociones positivas, rasgos de personalidad positivos, instituciones positivas y relaciones positivas. De estos cuatro pilares dan cuenta que solo 13.58% del desarrollo de instrumentos pertenecen al pilar de instituciones positivas, razón por la cuál se hace énfasis en la importancia de este estudio.

El siguiente capítulo hace énfasis en la investigación que se lleva a cabo en comportamiento organizacional positivo, el cual abre un abanico de posibilidades para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, y a su vez los resultados de la empresa, manteniendo su rigor científico, así como el énfasis que le dan al desarrollo de capacidades en individuos. Es a partir de este nuevo paradigma en la que la presente investigación se fundamenta para promover la investigación en México de instituciones positivas que aporte información empírica para mejorar las condiciones de trabajo de las empresas y desarrollar su personal.

## CAPITULO 2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO

### 2.1 Antecedentes

El comportamiento organizacional (CO) se dedica a estudiar el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones (Robbins, 2004). Algunos de los temas centrales que abarca este campo de estudio son la motivación, el comportamiento y la autoridad del líder, la comunicación dentro y fuera de la empresa, los grupos de trabajos, el aprendizaje, entre otros.

El CO nace a partir de una serie de cambios sufridos en la academia y en las organizaciones con respecto a la administración del personal. Así, el CO tiene antecedentes en la psicología organizacional formalizada por la Asociación de Psicólogos Americana (APA) en 1970, la administración científica, la teoría de las relaciones humanas y la psicología industrial. Se abordarán cada una de las corrientes de forma breve para que sirvan como precedente al estudio de comportamiento organizacional (Cantell, 2014).

- *Administración científica*

La administración científica nace con Taylor cuando hace uso del análisis científico para resolver los problemas a los que se enfrentaban las organizaciones. Taylor (1969) postula que para aumentar la productividad, se debe dividir una tarea en sus elementos más simples, así el trabajador se volvería un experto en una tarea en particular que era parte del todo. Taylor mencionaba que esto se lograba a través de la delegación de tareas por medio de una autoridad. Sus elementos son una estructura de control, autoridad central, división del trabajo y un sistema de incentivos (Gil & Alcover, 2003).

Otro pionero en la administración fue Fayol (1930), quien desarrolló un modelo administrativo basado en la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y

jerarquía de mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, y la iniciativa (Muñoz, 1986).

Por su parte, Herzberg (1966) propone la teoría de la motivación en el trabajo, la cual explica que existen dos factores principales que pueden influenciar en la motivación de un individuo.

Los factores extrínsecos o higiénicos, están relacionados con la insatisfacción ya que no están bajo el control del individuo. Son factores que están relacionados con las condiciones en las cuales se desempeñan las labores como el salario, el tipo de liderazgo ejercido por el jefe, los reglamentos, entre otros.

Los factores motivacionales o intrínsecos se refieren a aspectos que están bajo el control del individuo, y por lo tanto lo pueden ayudar a aumentar su satisfacción en el trabajo. Algunos de estos son el desarrollo personal, la autorrealización y la responsabilidad. Estas teorías hacen énfasis en estudios sistemáticos para poder controlar el proceso administrativo, si bien a partir de lo que proponen estos autores se empezaron a mejorar los procesos administrativos dejaron de un lado el factor psicológico como la motivación y el bienestar.

- *Teoría de las relaciones humanas*

Nace a partir de las investigaciones realizadas por Hawthorne (Sundstrom, McIntyre, Halfhill & Richards, 2000) y postula que las relaciones sociales existentes en el ambiente laboral determinan en mayor medida la percepción del trabajador en el trabajo que las características físicas. Es a partir de esta corriente que se empieza a investigar el estado de ánimo y las actitudes de los colaboradores con respecto a su trabajo.

- *Psicología industrial*

Surge a partir de la primera guerra mundial para determinar características de personalidad deseables en posibles soldados (Munduate, 1997). De igual forma se enfoca en maximizar el rendimiento, y en disponer de influencias que contribuyan al estado mental del trabajador en pro del beneficio económico (Díaz, 1998).

- *Psicología organizacional*

A diferencia de la psicología industrial, la psicología organizacional pone énfasis en el sistema en el cual se desenvuelven los individuos en el trabajo. Es a partir de esta corriente que se le da importancia a los factores psicosociales (Munduate, 1997). Así, se cambia el paradigma de un enfoque en el individuo hacia un enfoque en el sistema social.

Se puede decir que la psicología organizacional es la ciencia encargada de estudiar la conducta y experiencias del ser humano en el ambiente laboral (Catell, 2014).

## **2.2 Comportamiento organizacional**

Por su parte el comportamiento organizacional se distingue por tener un enfoque sistemático y cuasi-científico. Es decir, hace uso de evidencia empírica para mejorar el proceso de toma de decisiones de los administradores de personal (Robbins, 2013). Así, lo ideal es que los administradores no solo fundamenten sus decisiones en su intuición sino que hagan uso de estudios objetivos para lograr mejorar la eficiencia dentro de sus organizaciones.

Algunas de las disciplinas que aportan conocimiento al CO son la psicología, la psicología social, la sociología y la antropología. El estudio sistemático del comportamiento dentro de las organizaciones ha ganado auge en los últimos tiempos particularmente por nuevos problemas con los que no contaban los administradores en el pasado. La globalización, la presión económica debido a la recesión, el trato con múltiples generaciones dentro de la misma organización, el trabajo con personas de otras

culturas, la cultura del enfoque en el cliente, la diversidad en el trabajo y la creación de un ambiente laboral positivo son solo algunas de las cuestiones a las cuales puede responder el CO (Robbins, 2013).

El presente trabajo tiene como objetivo ahondar en el estudio del comportamiento organizacional positivo en las organizaciones por lo que se dará énfasis a esta corriente.

## **2.3 Comportamiento Organizacional Positivo**

Como se mencionó anteriormente, el estudio de las instituciones positivas es relativamente nuevo, por lo cual se referirá el presente capítulo que a su vez sirve como base para fundamentar el objetivo principal de esta investigación; a saber, la validación de la escala de Capital Psicológico en México.

A lo largo de la historia el estudio del comportamiento, y específicamente la psicología, ha tenido un mayor énfasis en aspectos negativos como el síndrome del estrés en el trabajo o *burnout*, resistencia al cambio y los problemas o deficiencias de empleados y administradores (Luthans, 2002b). Por lo tanto la Psicología Organizacional Positiva se pone como objetivo identificar y desarrollar el capital humano de tal forma que tanto los trabajadores, como los empleadores, los clientes y la organización en general se vean beneficiados (Salanova, 2005).

Dentro de sus características están el promover la salud del empleado, sus relaciones con sus compañeros y jefes; que la organización tenga prácticas saludables a nivel directivo y de RH (como los recursos estructurales y sociales); y que existan resultados organizacionales positivos (productos y/o servicios de excelencia, buenas relaciones con el entorno y la comunidad) (Salanova, 2005).

Esta perspectiva cambia la hegemonía a través de la cual se hacía uso del recurso humano como herramienta y costo, para cambiar por un enfoque salugénico que permite

considerar que el empleado tiene un capital en el cual se invierte para promover su desarrollo y el de la organización.

Dentro de este enfoque existen dos grandes vertientes que hacen uso de la psicología positiva, a partir de la cual hacen investigación. El comportamiento organizacional positivo y el conocimiento organizacional positivo (positive organizational scholarship).

El conocimiento organizacional positivo (POS por su siglas en inglés) hace investigación sobre conceptos como la integración social, contribución social, coherencia social, actualización social y aceptación social (Pfeffer, 2010). Y lo hace con un énfasis en la generación de recursos y de resultados prósperos tanto para la organización como para las personas que forman parte de ella, así como los clientes y la comunidad en general.

Específicamente el POS intenta entender, explicar y predecir la ocurrencia, las causas y las consecuencias de la positividad, no tanto en individuos, sino en la organización como un todo (Cameron, 2013).

Cameron (2013) menciona que las bases sobre las cuales se funda esta corriente son la eudaimonia de Aristóteles, es decir, asume que existe una inclinación natural en los sistemas humanos por alcanzar las más altas aspiraciones de la humanidad.

Por lo tanto una importante función de la POS es proveer más atención a los procesos y prácticas que incrementan los recursos inventivos de las empresas y que permiten incrementar los efectos heliotrópicos de las mismas.

Por otro lado, el comportamiento organizacional según Luthans (2002a, p. 59) es el “estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas de las personas orientadas positivamente, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas efectivamente para optimizar la gestión humana en el contexto laboral”.



La investigación sobre el comportamiento organizacional positivo tiene los beneficios de estar basada en teoría e investigación con evidencias empíricas, usando medidas válidas, abierta al desarrollo y mejoramiento, y diseñada para mejorar el desempeño (Luthans, 2011). El criterio de estar diseñado para mejorar el desempeño distingue al COP de los libros de superación personal y del POS. El criterio de estar abierto al desarrollo es quizá el más importante diferenciador del COP con la psicología positiva debido a que hace un énfasis en conceptos relativamente estables, los cuales hacen referencia al continuo que existe entre las características de personalidad que son estables a través del tiempo y los estados de ánimo que pueden cambiar de un momento a otro. Así el COP hace uso de características psicológicas que pueden ser manipuladas en pocas sesiones de corto tiempo pero que se mantienen por más tiempo que un estado de ánimo por lo que tienen beneficios directos en los resultados de la organización. (Luthans, 2002b). De esta forma los administradores de recursos humanos pueden hacer uso de ellos para desarrollar a su personal con la certeza de saber que no desaparecerán los efectos en un corto lapso de tiempo.

## **2.4 Capital psicológico (CaPsi)**

En el contexto del COP surge recientemente el constructo denominado capital psicológico, el cual se concibe como un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que lo caracteriza por a) Tener confianza (autoeficacia) para realizar los esfuerzos que sean necesarios con el fin de alcanzar el éxito en tareas retadoras; b) Hacer atribuciones de causalidad positivas (optimismo) acerca de los sucesos presentes y futuros; c) Perseverar en el logro de los objetivos y, cuando sea necesario, replanetearse el camino a seguir para alcanzarlos de manera exitosa (esperanza), y d) Al ser blanco de problemas y adversidades, mantenerse en pie, volver a comenzar e ir más allá (resiliencia) para lograr el éxito (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

El COP se ha propuesto dar énfasis a estas cuatro variables ya que cumplen con los criterios de estar basadas en investigación y teoría con evidencias empíricas; usando

medidas válidas; abiertas al desarrollo y mejoramiento; y diseñadas para mejorar el desempeño (Luthans, 2011). Es importante mencionar que estas cuatro variables no son las únicas que han sido sujetas de estudio, sino que se retoman porque cumplen mejor con las características que el COP se propone.

### *Esperanza*

Si bien la esperanza es importante para todos y es un término que se usa de forma cotidiana, para el CaPsi es considerada una dimensión importante en las organizaciones desde el enfoque de la psicología positiva. Se define como un conjunto de habilidades cognitivas que se basan en el sentido recíproco del éxito y las vías para conseguirlo (Snyder, 1991).

En este contexto, la esperanza se asume como una fuerza activadora que permite a las personas, incluso ante los mayores obstáculos, ver un futuro promisorio y encaminarse hacia el logro de sus objetivos (Helland & Winston, 2005). Snyder, Irving y Anderson (1991, p. 571), definen la esperanza como “un estado motivacional positivo basado en una sensación de éxito derivada interactivamente tanto de la agencia, entendida como la fuerza de voluntad para dirigirse a las metas, como de la capacidad de planeación para alcanzar tales metas”.

Específicamente Snyder define la agencia o fuerza de voluntad como un proceso cognitivo por medio del cual un individuo es capaz de proponerse metas retadoras y de alcanzarlas por medio de autodeterminación, energía y de una percepción de autocontrol. Mientras que los medios para alcanzar tales metas son creados debido a que el individuo es capaz de generar formas alternativas de llegar a ellas en caso de que sus esfuerzos se vean frustrados por obstáculos (Snyder, 1994, 1995a, 2000; Snyder, Ilardi, Michael & Cheavens, 2000; Snyder, Rand & Sigmon, 2002). La conjunción de estos dos procesos retroalimentados entre ellos es lo que identifica la esperanza como una dimensión independiente de la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia.

Las personas que se caracterizan por tener niveles altos de esperanza son capaces de crear metas claras, pueden enfocarse en alcanzar dichas metas, y aún cuando se encuentran con obstáculos que frustran sus cometidos, son capaces de crear nuevos caminos de llegar a dichas metas (Luthans, 2007). Es decir, sacan provecho de los problemas con los que se enfrentan.

Algunas de sus aplicaciones en el trabajo son ponerse metas desafiantes, la planeación contingente, y el replanteamiento de metas para evitar falsas esperanzas (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Snyder, 2000).

La investigación sobre la esperanza se ha desarrollado básicamente en el ámbito clínico, educativo y deportivo, siendo más escasa la investigación en el ámbito de las organizaciones. No obstante, los estudios pioneros al respecto son muy prometedores. Por ejemplo, los estudios de Luthans y colaboradores señalan que la esperanza manifestada por los líderes tuvo un impacto significativo sobre el desempeño financiero de la unidad de negocio, la satisfacción laboral del trabajador y también su retención en la organización (Salanova, 2005).

Otros estudios han encontrado relaciones positivas entre la esperanza y el desempeño laboral, el desempeño económico de las organizaciones y la satisfacción de poseer un negocio en emprendedores (Adams, et al., 2003; Jensen & Luthans, 2002; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans, Avolio, Walumba & Li 2005; Luthans & Jensen, 2002). Esta relación se puede explicar por los continuos problemas a los que las personas, las organizaciones y los emprendedores se encuentran. Teniendo un alto grado de esperanza se podría esperar que se replantearan sus metas durante las adversidades y crearan nuevas formas de llegar a sus objetivos.

Algunas estrategias ocupadas para desarrollar los niveles de esperanza en empleados han sido: a) la creación de metas en las que el empleado participa; b) metas claras que puedan ser medidas, retadoras y alcanzables; c) dividir una meta compleja a largo o mediano plazo en pequeñas metas (Latham, 2000; Luthans, 2000a, 2000b;

Luthans, et al., 2004; Luthans & Jensen, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Snyder, 1995a, 1995b; Youssef & Luthans, 2006); d) involucramiento, haciendo énfasis en las decisiones tomadas de “abajo hacia arriba” en la organización, el empoderamiento, la delegación y la autonomía; e) los sistemas de recompensas que refuerzan las iniciativas de empleados que contribuyen a crear metas apropiadas, y las iniciativas creativas que permiten alcanzar los objetivos pensando de forma divergente; f) recursos que promuevan e incentiven la resolución creativa de problemas así como recursos psicológicos como el soporte y el compromiso por parte de los administradores; g) alineación estratégica colocando a los empleados en los puestos que mejor saquen provecho de sus fortalezas y criterios de selección que estén enfocados en conocer dichas fortalezas y; h) un entrenamiento interactivo que promueva la participación por parte del empleado y que se enfoque no solo en las habilidades técnicas que se deben adquirir sino también en el desarrollo de competencias y talentos (Luthans, 2007).

### *Autoeficacia*

La autoeficacia, en el contexto del COP, se define como la confianza que tienen los individuos acerca de sus capacidades para desarrollar su motivación, los recursos cognitivos y la acción necesaria para ejecutar con éxito una tarea específica dentro de un contexto determinado (Stajkovic & Luthans, 1998).

La autoeficacia implica que el sujeto se perciba como hábil para desempeñar adecuadamente sus funciones a pesar de los cambios y demandas del ambiente laboral; cuando los empleados dudan de que cuentan con esta capacidad, acentúan sus sentimientos de incompetencia, angustia psicológica, y fallan al enfrentar situaciones nuevas (Bandura, 1977).

La autoeficacia se caracteriza por: a) Ser específica a un área del conocimiento, es decir, una persona puede ser sumamente eficaz al realizar una tarea (dirigir empleados) pero no serlo en otra (comunicarse por escrito); b) Está basada en la práctica, mientras más se practique una habilidad, mayor será la eficacia al realizarla; c) La

autoeficacia está sujeta a un mejoramiento continuo, por lo que siempre es posible desarrollarla; d) Está influenciada por otros, por lo que si una persona se rodea de gente que la retroalimenta positivamente, es más probable que desarrolle su autoeficacia; y e) Los niveles de autoeficacia son variables con respecto a diferentes factores que pueden o no estar bajo el control del individuo (Luthans, 2007).

A su vez las personas con autoeficacia alta o desarrollada se caracterizan por ponerse metas altas y difíciles de alcanzar, están abiertas a nuevos desafíos, poseen una alta motivación intrínseca, son capaces de invertir sus esfuerzos en la persecución de sus metas y perseveran ante los obstáculos.

Bandura (1986, 1997, 2001) menciona que sus cinco procesos cognitivos están identificados con la autoeficacia. Estos son: 1) simbolización, o la creación de modelos mentales como guía para acciones futuras; 2) previsión, o planeación de los pasos a seguir para lograr un objetivo así como las consecuencias de dichas acciones; 3) la observación se refiere al proceso por medio del cual una persona es capaz de aprender habilidades por medio de la observación de sus pares (ej. la observación de los pasos que sigue un experto o modelo en la consecución de los mismos objetivos); 4) auto-regulación, cuando la persona debe poder saber dónde se encuentra con respecto a los objetivos planteados. Es aquí donde suceden los cambios cognitivos y comportamentales; y 5) auto-observación, cuando la persona hace una reflexión de todo el proceso dando hincapié a sus fortalezas y sus debilidades para aprender de ellos y por lo tanto mejorar su nivel de autoeficacia en situaciones posteriores.

Las investigaciones realizadas sobre autoeficacia en contextos laborales gozan de tener un amplio respaldo en la literatura (Bandura & Locke, 2003; Stajkovic & Luthans, 1998a) y se ha demostrado que la autoeficacia posee la característica de ser relativamente estable y de estar abierta al desarrollo (Bandura, 1997).

Bandura (1977) ha demostrado que se pueden incrementar los niveles de autoeficacia en sujetos que tienen oportunidades para practicar y tener éxito en la tarea

en cuestión, han aprendido por imitación, recibido retroalimentación positiva y tienen buenos niveles de bienestar físico y psicológico (Bandura, 1997, 2000; Hannah, 2006; Luthans, et al., 2001; Stajkovic & Luthans, 1998a, 1998b).

### *Resiliencia*

La resiliencia en la psicología clínica es definida por Masten y Reed (2002) como un fenómeno que se caracteriza por patrones de adaptación positiva en un contexto adverso o riesgoso.

Desde el COP, se ha definido como la capacidad psicológica de recuperarse frente a la adversidad, la incertidumbre, el conflicto, la falla o incluso el cambio, progreso o incremento de responsabilidades (Luthans, 2002b). Esta perspectiva permite ver la resiliencia como proactiva, en vez de reactiva. De esta forma puede ayudar a encontrar nuevos conocimientos y experiencias, mejorar las relaciones con los demás y encontrar significado en la vida (Reivich & Shattle, 2002).

Por su parte, González Arratia (2011), define a la resiliencia como la capacidad que surge de la combinación y/o interacción entre los atributos del individuo (internos) y su ambiente familiar, social y cultural (externos) que lo posibilitan a superar el riesgo y la adversidad de forma constructiva.

Si bien la investigación en resiliencia en el trabajo es escasa, Masten (2001) explica que puede ser desarrollada a través de estrategias laborales centradas en el valor, el riesgo y el proceso. La resiliencia ha demostrado poder ser medible y aplicable a entornos laborales (Coutu, 2002; Harland, Harrison, Jones, & Reiter- Palmon, 2005; Luthans et al., 2005; Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006; Waite & Richardson, 2004; Worline et al., 2002; Zunz, 1998). Incluso se ha encontrado una relación significativa entre resiliencia y actitudes positivas en el trabajo como la satisfacción, la felicidad y el compromiso (Youssef & Luthans, 2007).

Existen tres factores que han sido relacionados con el desarrollo de resiliencia (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002; Youssef & Luthans, 2005b). Estos son:

- a) Los recursos medibles con los que cuenta una persona que predicen un resultado positivo. Pueden ser habilidades cognitivas, temperamento, autopercepción positiva, iniciativa, humor, relaciones, entre otros (Masten, 2001; Wolin & Wolin, 2005).
- b) Factores de riesgo, o aquellas causas que tienen altas probabilidades de un resultado desfavorable (Masten & Reed, 2002). Algunos de estos factores pueden ser el abuso de sustancias, las experiencias traumáticas y la violencia (Sandau-Becker, Devall & de la Rosa, 2002). Y otros menos obvios como el estrés y el burnout. Estos factores se consideran inevitables, por lo que tomarlos como desafíos es necesario para promover el crecimiento y el desarrollo. Esta perspectiva permite que los individuos se superen y exploren nuevos talentos y fortalezas.
- c) Y los valores, que permiten que un individuo guíe, forme y de consistencia a sus pensamientos, emociones y acciones (Luthans, 2007). Algunos ejemplos de esto son los estudios que han encontrado una relación positiva entre la religiosidad y la salud mental (Bergin, 1983; Larson, Pattison, Blazer, Omran & Kaplan, 1986) y la felicidad (Paul, 2005).

Masten y Reed (2002) proponen tres estrategias para desarrollar la resiliencia en el ámbito laboral:

- a) Estrategias enfocadas en los recursos: Se refieren a estrategias que hacen énfasis en los recursos que la organización provee como la experiencia, el conocimiento, las relaciones, la autoeficacia, la esperanza o el optimismo. Hacer énfasis en estos recursos a través de técnicas como la socialización, la tutoría y la rotación de puestos puede incrementar los niveles de resiliencia en los empleados.
- b) Estrategias enfocadas en los riesgos: Al administrar en vez de evadir los riesgos, se puede cambiar la perspectiva que tiene un individuo al enfrentarse a algún cambio o una adversidad. Con retroalimentación constante, tutoría y el

enfrentamiento de riesgos se puede desarrollar la resiliencia a partir de esta perspectiva.

- c) Estrategias enfocadas en los procesos: Permiten seleccionar, desarrollar, emplear, mantener y administrar los recursos necesarios para hacerle frente a los factores de riesgo. Algunos de estos procesos son la auto-percepción y la auto-regulación, ya que le permiten al empleado evaluar sus recursos para superar los riesgos a los que se enfrenta (Avolio & Luthans, 2006; Luthans & Avolio, 2003).

### *Optimismo*

Por su parte el optimismo se define como un estilo atribucional que explica los sucesos positivos como personales, permanentes y globales, y los eventos negativos como externos, temporales y específicos (Seligman, 1998).

Para Luthans y Youssef (2007), la fundamentación teórica del optimismo se basa en los trabajos de Seligman (1998). Específicamente este autor define el optimismo como hacer una interna, relativamente estable y global atribución a los eventos positivos como el lograr una meta debido a los propios logros de un individuo, por lo que se generaliza a otras situaciones y a otros momentos, y hacer una externa, temporal y específica causa a los eventos negativos, como el fallar en el logro de una meta y atribuirla a un suceso que no pasa a menudo y que se debe a esa situación en particular.

Por el contrario, una atribución pesimista de los eventos se puede explicar cuando una persona a la que le sucede algo positivo lo atribuye a la situación y no a su persona por lo que no cree que se pueda repetir en otro momento. De igual manera, cuando le sucede algo negativo, suele atribuírselo a sí misma por lo que cree que le seguirán sucediendo en el futuro y en diferentes circunstancias creando un efecto de profecía auto-cumplida.

Esta característica doble del optimismo en CaPsi permite que una persona sea optimista y pesimista a la vez. Por ejemplo una persona puede tener un estilo atribucional



positivo para los eventos positivos y un negativo para los eventos negativos, o viceversa, una persona puede atribuir a sus eventos positivos causas negativas y a sus eventos negativos causas positivas. Es decir, se ha encontrado que el optimismo y el pesimismo no necesariamente son opuestos, sino que pertenecen a un continuo (Peterson & Chang, 2003).

Con una actitud optimista se tienden a utilizar estrategias centradas en el problema, especialmente cuando la situación es controlable. Pero ante situaciones incontrolables, sencillamente, se aceptan tal como son. Además se aceptan las nuevas situaciones y los problemas como reales aunque no se puedan resolver, y se adopta la mejor visión posible aunque la situación no pueda cambiarse (Salanova, 2005).

Cuando una persona hace buen uso de su optimismo puede decidir cuándo es mejor tener un estilo atributivo positivo y cuándo uno negativo dependiendo de la situación, a esto se le conoce como optimismo flexible (Luthans, 2007). Por ejemplo, sería riesgoso que un ingeniero de seguridad adoptara un estilo optimista cuando se cometió un error que es potencialmente peligroso para el bienestar de sus empleados, ya que atribuirle el error a la situación podría incrementar las probabilidades de que este evento volviera a suceder. Por el contrario si el ingeniero se dedicara a buscar las posibles causas de tal accidente, podría tomar acciones para prevenirlo, y solo cuando ya hizo una investigación concienzuda del hecho y descubrió que el no accidente no se debió a una falta por su parte podría tomar una postura optimista y seguir adelante.

Por otra parte se hace énfasis en el uso de un optimismo realista que permita entender las capacidades que un individuo posee y hasta dónde puede ejercerlas, o los factores del ambiente que le permiten ejercerlas, de tal forma que no se ponga en situaciones peligrosas que lo hagan fracasar constantemente debido a un estilo optimista exagerado (Schnedier, 2001). Por ejemplo cuando una persona cree poder lograr todo lo que se propone si se esfuerza lo suficiente. Este tipo de optimismo exagerado puede incrementar las probabilidades de que el individuo se implique en situaciones que pueden ser peligrosas para su bienestar físico y psicológico (Peterson & Chang, 2002)

Los efectos positivos del optimismo en la salud mental y física así como sus características de perseverancia, logro, y motivación han sido bien documentados (López & Snyder, 2003; Scheier & Carver, 1985, 1992). También se ha encontrado que el optimismo está positivamente relacionado con el bienestar físico y mental (Peterson, 1999; Peterson & Bossio, 1991; Scheier & Carver, 1987, 1992; Seeman, 1989), y en lo que respecta al trabajo, el optimismo ha sido relacionado con el desempeño laboral (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2006; Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Seligman, 1998).

Las investigaciones sobre el optimismo en el lugar de trabajo son emergentes. Seligman (1998) encontró que el optimismo tiene una relación significativa y positiva con el desempeño en agentes de ventas de seguros. En los estudios relacionados con estas capacidades, también se ha encontrado que empleados optimistas están relacionados con actitudes de satisfacción, felicidad y compromiso (Youssef y Luthans, 2007).

Por último se hace énfasis en las perspectivas que Schneider (2001) presenta para promover el optimismo en el lugar de trabajo. Estas son, 1) saber dejar el pasado atrás, al entender cuáles son las causas de errores pasados y poder entender que existen factores fuera del control del individuo; 2) apreciación por el presente, o entender que cada situación tiene lecciones de las cuales se puede aprender y que aún cuando sucedan eventos negativos, se puede sacar provecho de ellos; y 3) encontrar oportunidades para el futuro, al entender que todo puede ser mejor de tal modo de no caer en un optimismo ciego y exagerado.

Una vez definidos y ejemplificados estos conceptos se podrá observar que se encuentran íntimamente relacionados. Estudios alrededor del CaPsi han demostrado que es un constructo, es decir, que la medición de la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo en conjunto explican de mejor manera sus resultados en el desempeño laboral que su medición individual. Dicho de otra forma, la medición de CaPsi es mayor que la suma de sus partes (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Luthans (2007), menciona un ejemplo de cómo estos conceptos están íntimamente relacionados. Dice que una persona que tiene motivación y la capacidad para hacer un plan mental de cómo llegar a sus objetivos será autoeficaz y por lo tanto podrá superar adversidades, siendo así más resiliente. A su vez, una persona resiliente es más capaz de usar mecanismos adaptativos necesarios para tener un optimismo realista y flexible.

Dicho de una manera más analítica, es a través de la validez discriminante de los conceptos de CaPsi (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo) que cada uno de estos ellos aporta varianza única y se suma a la explicación del CaPsi (ej., Bryant & Cvengros, 2004; Carifio & Rhodes, 2002; Luthans, Avolio, et al., 2006; Magaletta & Oliver, 1999). Las evidencias teóricas y empíricas (ej., Avolio & Luthans, 2006; Bandura & Locke, 2003; Gillham, 2000; Luthans, et al., 2005; Luthans, Avey, et al., 2006; Luthans, Avolio, et al., 2006; Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, et al., 2006; Snyder, 2000; Youssef, 2004) encontradas hasta ahora proveen prueba de que existe suficiente validez convergente afirmando que los cuatro conceptos cumplen con los criterios de usar medidas válidas, estar abierto al desarrollo y mejoramiento, y diseñado para mejorar el desempeño (Luthans, 2011).

Es por esto que se considera de gran importancia la validación de dicho instrumento a la población mexicana, promoviendo así estudios que aporten a la investigación de instituciones positivas en latinoamérica y específicamente en México, país que califica con ser el segundo más feliz del mundo según el estudio de Happy Planet Index (Jeffrey, Wheatley, & Abdallah, 2016). Esto permitiría entender las razones por las cuáles México, aún cuando se encuentra atravesado por crisis económicas, una ola de violencia y una gran diferencia entre clases sociales (Ramírez, 2013), se mantiene como un país con un alto grado de bienestar. A su vez, entender este fenómeno permitiría crear planes de acción para promover y mantener dicho bienestar no sólo en empresas en México sino en otros países con problemas similares y en países desarrollados con bajos niveles de bienestar.

## **CAPITULO 3. MÉTODO**

### **3.1 Objetivo general:**

Validar la escala “Capital Psicológico” en empleados de una fábrica manufacturera en Toluca, México.

### **3.2 Objetivos específicos:**

- Obtener indicadores de confiabilidad de la escala Capital Psicológico (CaPsi) en empleados mexicanos.
- Obtener indicadores de validez de constructo de la escala Capital Psicológico (CaPsi) en empleados mexicanos con respecto de esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo.
- Obtener indicadores de validez concurrente de la escala Capital Psicológico (CaPsi) con la escala de resiliencia mexicana (González-Arratia, 2011).
- Obtener indicadores de validez de concurrente de la escala Capital Psicológico (CaPsi) con la escala de optimismo mexicana (González-Arratia, 2013).
- Comparar niveles de esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo entre grupos de edad.
- Comparar niveles de esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo entre hombres y mujeres.

### **3.3 Preguntas de investigación:**

¿Tendrá confiabilidad aceptable la escala Capital Psicológico para ser aplicado a muestras mexicanas de empleados en una empresa manufacturera?

¿Tendrá validez aceptable la escala Capital Psicológico para ser aplicado a muestras mexicanas de empleados en una empresa manufacturera?

¿Habrá validez concurrente entre la escala Capital Psicológico (CaPsi) con la escala de resiliencia mexicana (González-Arratia, 2011).

¿Habrá validez concurrente entre la escala Capital Psicológico (CaPsi) con la escala de optimismo mexicana (González-Arratia, 2013).

¿Existirán diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de la escala Capital Psicológico por grupos de edad en una empresa manufacturera?

¿Existirán diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de la escala Capital Psicológico por sexo en una empresa manufacturera?

¿Existirán diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de la escala Capital Psicológico por departamento en una empresa manufacturera?

### **3.4 Tipo de estudio de investigación:**

El diseño de investigación utilizado es de tipo transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento (Liu, 2008 & Tucker, 2004).

Es un estudio de tipo descriptivo-comparativo ya que se describió el constructo de Capital Psicológico y sus dimensiones, así como la obtención de la validez concurrente a través de la relación con las escalas mexicanas de resiliencia (González-Arratia, 2011) y optimismo (González-Arratia, 2013), y se compararon las variables de sexo y edad con la finalidad de observar posibles diferencias.

### **3.5 Definición de variables:**

- Capital Psicológico: Estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que lo caracteriza por a) Tener confianza (auto-eficacia) para realizar los esfuerzos que sean necesarios con el fin de alcanzar el éxito en tareas retadoras; b) Hacer atribuciones de causalidad positivas (optimismo) acerca de los sucesos presentes y futuros; c) Perseverar en el logro de los objetivos y, cuando sea necesario, redireccionar los caminos para alcanzarlos de manera exitosa (esperanza), y d) Al ser blanco de los problemas y la adversidad, mantenerse en pie, volver a comenzar e ir más allá (resiliencia) para lograr el éxito (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

- Esperanza: Luthans y Norman (2005), definen la esperanza como “un estado motivacional positivo basado en una sensación de éxito derivada interactivamente tanto de la agencia (agency), entendida como la energía dirigida a las metas, como de la capacidad de planeación para alcanzar tales metas (pathway)”.
- Autoeficacia: Confianza de los individuos acerca de sus capacidades para fomentar la motivación, los recursos cognitivos y la acción necesaria para ejecutar con éxito una tarea específica dentro de un contexto determinado (Stajkovic y Luthans, 1998).
- Resiliencia: Capacidad psicológica de recuperarse frente a la adversidad, la incertidumbre, el conflicto, la falla o incluso un cambio, progreso o incremento de responsabilidad(Luthans,2002).

A su vez González-Arratia (2011) define la resiliencia como la capacidad que se da del resultado de la combinación y/o interacción entre los atributos del individuo (internos) y su ambiente familiar, social y cultural (externos) que lo posibilitan a superar el riesgo y la adversidad de forma constructiva.

- Optimismo: Según Luthans & Youssef (2007), la fundamentación teórica del optimismo se basa en los trabajos de Martin Seligman (1998). Específicamente este autor define el optimismo como hacer una interna, relativamente estable y global atribución a los eventos positivos como el lograr una meta, y hacer una externa, relativamente inestable y específica causa a los eventos negativos, como el fallar en el logro de una meta. Por su parte la escala de optimismo mexicana lo define como una característica disposicional de la personalidad que media entre acontecimientos externos y la interpretación personal de los mismos (Scheier y Carver, 1985).

### **3.6 Población:**

El instrumento fue aplicado a empleados de una fábrica manufacturera. Los empleados son hombres y mujeres de entre 18-59 años.

Nacionalidad: Mexicanos

Sexo: Se realizó un muestreo no aleatorio de tipo intencional. La muestra se constituye de 17 (44%) mujeres y 35 (66%) por hombres (n=52).

### **3.7 Instrumentos:**

1. El Comportamiento Organizacional Positivo fue medido con la versión traducida del cuestionario de Capital Psicológico (Wernsing, 2014) (CaPsi) que mide esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo.

Dicho instrumento se trata de una escala Likert que consta de 12 reactivos (tres de autoeficacia, cuatro de esperanza, tres de resiliencia y dos de optimismo), en donde cada reactivo cuenta con 6 opciones de respuesta, las cuales van desde “totalmente desacuerdo”, hasta “totalmente de acuerdo”.

2. La Resiliencia fue medida con el cuestionario de Resiliencia, el cual fue construido por González Arratia (2011), este es un instrumento de autoinforme previamente desarrollado en México para niños y adolescentes, que ha sido validado en muestras de adultos y mide factores específicos de la resiliencia basada en los postulados de Grotberg (1995). Este instrumento cuenta con tres dimensiones, las cuales son: (1) Factores protectores internos el cual mide habilidades para la solución de problemas (con 14 reactivos). (2) Factores protectores externos, evalúa la posibilidad de contar con apoyo de la familia y/o personas significativas para el individuo (con 11 reactivos). (3) Empatía, la cual se refiere a comportamiento altruista y prosocial (con 7 reactivos). Dicho instrumento consta de 32 reactivos con un formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos (el valor 1 indica nunca y el 5 siempre).
3. Cuestionario de optimismo-pesimismo (González-Arratia & Valdez, 2008). Escala tipo Likert con opciones de respuesta que van de siempre a nunca y la versión original consta de 96 reactivos, la mitad se refiere a optimismo y la otra a pesimismo.

### **3.8 Captura de la información:**

Se procedió a aplicar la batería a los empleados de una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de Toluca, México.

Se comenzó por preguntarles si querían participar en la investigación y por mencionarle a los sujetos la procedencia de los aplicadores (Universidad Autónoma del Estado de México), así como el objetivo, aclarando que sus respuestas serán confidenciales por lo que no afectarían en su trabajo. De igual manera se les dijo que no existen respuestas buenas ni malas y que los cuestionarios no son motivo de la evaluación de su desempeño.

Se terminó resolviendo dudas de los sujetos.

### **3.9 Procesamiento de la información:**

Se usó el programa SPSS versión 22 para OSX.

Confiabilidad: Alpha de Cronbach.

Validez de constructo: Factoriales

Validez concurrente: Análisis de correlación de Pearson.

Comparación de medias entre grupos de edad y sexo: T de student para muestras independientes.



## RESULTADOS

Para lograr el objetivo de la presente investigación se llevaron a cabo análisis descriptivos, de correlación y análisis factorial exploratorio para obtener indicadores de validez, así como el cálculo de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach. Los puntajes altos indican altos niveles de Capital Psicológico.

Para obtener indicadores preliminares de validez, se realizó un análisis factorial exploratorio para observar la estructura de la escala de Capital Psicológico. Previo al cálculo de la prueba Kaiser-Meyer (.763,  $p=.000$ ), lo que indica la necesidad de incluir mayor cantidad de sujetos ( $n=52$ ). En virtud de que la cantidad de participantes eran los disponibles, se decidió a continuar el análisis por lo que se procedió a correr el factorial con un criterio de peso factorial de .40, con el método de componentes principales y rotación ortogonal de tipo Varimax, en donde se obtuvieron tres factores, que de acuerdo con su claridad conceptual y punto de quiebre de la varianza explican el 65.23%. Los factores son: 1. Autoeficacia; 2. Esperanza; y 3. Resiliencia. Se obtuvo un  $\alpha=.857$ . De acuerdo con los resultados, se encontraron tres de las cuatro dimensiones de la escala original, optimismo no se agrupó por lo que se eliminó su dimensión.

**Tabla 1. Estructura factorial de la escala Capital Psicológico**

Reactivo	F1	F2	F3
1. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración	.844		
2. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas	.815		
3. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa	.724		
4. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo		.830	
5. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales		.688	
6. En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo		.516	
7. Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema		.490	
8. Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma			.872
9. Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles			.754
10. Siempre veo el lado amable de las cosas cuando se trata del trabajo			.743
11. Puedo estar "por mi cuenta" en el trabajo si tengo que hacerlo			.484
12. Soy optimista sobre mi futuro en lo relacionado al trabajo		.803	

En virtud de que se obtuvo una escala tridimensional similar a la obtenida por Wernsing (2014), en la que se elimina la dimensión de optimismo, se consideró pertinente realizar un análisis factorial de segundo orden, en donde se obtuvo la siguiente estructura (ver tabla 2). Los resultados muestran una varianza total acumulada de 68.47% y un  $\alpha=.843$ . Los factores son: 1. Esperanza; 2. Autoeficacia; 3. Resiliencia.

**Tabla 2. Estructura factorial de segundo orden de la escala Capital Psicológico**

Reactivo	F1	F2	F3
1. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo	.849		
2. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales	.823		
3. En este momento estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo	.710		
4. Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema	.470		
5. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración		.895	
6. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas		.827	
7. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa		.618	
8. Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma			.821
9. Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles			.816
10. Siempre veo el lado amable de las cosas cuando se trata del trabajo			.665

Para obtener la validez concurrente del instrumento se hizo un análisis de correlación entre Capital Psicológico y los instrumentos de optimismo ( $r=.633^{**}$ ) (González-Arratia & Valdez, 2008) y resiliencia ( $r=.374^{**}$ ) (González-Arratia, 2011). En donde se encontraron correlaciones de moderadas a altas.

Se obtuvieron las frecuencias de cada reactivo, así como la media y la desviación estándar con el objetivo de conocer la distribución de los reactivos. La tabla 3 muestra que el reactivo 4 (Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema) fue el más alto el cual pertenece a la dimensión de esperanza, mientras que el reactivo más bajo fue el 9 (Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma), que pertenece a la dimensión de resiliencia. Todos los reactivos se encuentran por encima de la media teórica, que es 3.

**Tabla 3. Análisis descriptivo de los reactivos de Capital Psicológico de Wernsing (2014)**

Reactivo	Media	DE	Mín	Máx
1. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración	5.33	.810	3	6
2. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa	5.13	1.03 0	2	6
3. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas	5.42	.696	4	6
4. Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema	5.65	.520	4	6
5. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo	4.77	.921	2	6
6. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales	5.31	.805	2	6
7. En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo	4.87	.929	2	6
8. Puedo estar "por mi cuenta" en el trabajo si tengo que hacerlo	5.48	.671	4	6
9. Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma	4.44	1.19 5	1	6
10. Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles	5.37	.687	4	6
11. Siempre veo el lado amable de las cosas cuando se trata del trabajo	5.00	.886	2	6
12. Soy optimista sobre mi futuro en lo relacionado al trabajo	5.25	.764	3	6

Se realizó un análisis de correlación entre las dimensiones de la escala Capital Psicológico, donde se puede observar que existen correlaciones moderadas a bajas entre las dimensiones. Con respecto a la dimensión autoeficacia y esperanza ( $r=.562^{**}$ ,  $p=.01$ ), resiliencia ( $r=.394^{**}$ ,  $p=.01$ ). La dimensión esperanza y resiliencia ( $r=.436^{**}$ ,  $p=.01$ ) (ver tabla 4).

**Tabla 4. Análisis de correlación entre las dimensiones de Capital Psicológico**

Dimensiones	1	2	3
1. Autoeficacia	1	.562**	.394**
2. Esperanza		1	.436**
3. Resiliencia			1

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

1. Autoeficacia. 2. Esperanza. 3. Resiliencia.

Con el objetivo de observar diferencias en el nivel de CaPsi se aplicó la *t* de Student según la variable sexo, con lo cual se puede ver que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los niveles obtenidos en la escala; con respecto a la media, las mujeres puntúan ligeramente más alto (ver tabla 5).

**Tabla 5. *t* de Student de Capital Psicológico por sexo**

Escala	Hombres n=35		Mujeres n=17		Sig.	<i>t</i>
	Media	DE	Media	DE		
Total CaPsi	61.88	5.98	<b>62.29</b>	7.13	.829	-.217
1. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración	5.29	.825	<b>5.41</b>	.795	.600	-.530
2. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa	5.09	1.067	<b>5.24</b>	.970	.617	-.504
3. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas	<b>5.49</b>	.612	5.29	.849	.414	.831

4. Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema	5.63	.547	<b>5.71</b>	.470	.601	-.527
5. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo	4.71	.860	<b>4.88</b>	1.054	.572	-.646
6. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales	5.26	.852	<b>5.41</b>	.712	.496	-.687
7. En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo	4.77	.942	<b>5.06</b>	.899	.295	-1.06
8. Puedo estar "por mi cuenta" en el trabajo si tengo que hacerlo	5.43	.655	<b>5.59</b>	.712	.443	-.778
9. Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma	<b>4.57</b>	1.170	4.18	1.237	.280	1.099
10. Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles	<b>5.40</b>	.695	5.29	.686	.607	.520

Para encontrar diferencias entre el último grado de escolaridad terminado y los niveles de CaPsi se realizó un ANOVA, con lo cual se puede observar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el grado de estudios y el nivel reportado de CaPsi.

**Tabla 6. ANOVA de Capital Psicológico por último grado de estudios terminado**

Escala	Med.superior n=6		Profesional n=43		Posgrado n=3		Sig.	F
	Media	DE	Media	DE	Media	DE		
Total CaPsi	50.0	5.761	<b>52.116</b>	5.41	50.33	6.65	.612	.497
1. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración	4.83	.983	<b>5.40</b>	.791	5.33	.577	.287	1.282
2. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa	4.83	.753	5.16	1.090	<b>5.33</b>	.577	.728	.320
3. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas	5.00	.894	<b>5.49</b>	.668	5.33	.516	.271	1.341
4. Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema	5.33	.516	<b>5.72</b>	.504	5.33	.577	.126	2.165
5. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo	<b>4.83</b>	.753	4.81	.932	4.00	1.000	.335	1.117

6. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales	5.33	.516	<b>5.35</b>	.813	4.67	1.155	.372	1.010
7. En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo	4.67	1.033	<b>4.91</b>	.895	4.67	1.528	.786	.241
8. Puedo estar "por mi cuenta" en el trabajo si tengo que hacerlo	5.00	.894	5.51	.631	<b>6.00</b>	.000	.081	2.642
9. Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma	<b>4.50</b>	.871	4.44	1.119	4.33	1.155	.981	.019
10. Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles	<b>5.67</b>	.516	5.33	.715	5.33	.577	.530	.644

Por último, se hizo un ANOVA para encontrar diferencias entre el nivel de Capital Psicológico y la edad de los sujetos, en donde se pueden observar diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de 18-29 y 50-59 en el reactivo “Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales”, obteniendo medias más altas ( $m=5.67$ ). Dicho reactivo pertenece a la dimensión de esperanza (Ver tabla 7).



**Tabla 7. ANOVA de Capital Psicológico por edad**

Escala	18-29		30-39		40-49		50-59		Sig.	F
	n=12		n=18		n=12		n=6			
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE		
Total CaPsi	52.75	3.792	51.66	6.287	51.00	5.815	<b>53.166</b>	6.306	.824	.302
1. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración	5.08	.793	5.39	.850	<b>5.58</b>	.515	5.00	1.265	.371	1.072
2. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa	<b>5.25</b>	.866	5.00	1.188	5.17	1.193	5.17	.753	.933	.144
3. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas	5.50	.674	5.39	.778	<b>5.58</b>	.515	5.33	.816	.850	.265
4. Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema	<b>5.83</b>	.389	5.78	.428	5.42	.669	5.50	.548	.139	1.929

5. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo	5.00	.739	4.67	.907	4.50	1.087	<b>5.17</b>	.983	.390	1.026
6. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales	<b>5.67</b>	.492	5.39	.608	4.67	1.073	<b>5.67</b>	.516	.006	4.710
7. En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo	<b>5.25</b>	.866	4.72	.958	4.75	.965	5.17	.983	.391	1.025
8. Puedo estar "por mi cuenta" en el trabajo si tengo que hacerlo	<b>5.67</b>	.492	5.22	.808	5.58	.515	<b>5.67</b>	.816	.247	1.429
9. Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma	4.17	1.337	4.72	1.018	4.33	1.155	<b>5.00</b>	.894	.377	1.058
10. Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he	5.33	.651	5.39	.778	5.42	.515	<b>5.50</b>	.837	.970	.081

---

pasado      momentos

difíciles

---

## DISCUSIÓN

El auge actual del que goza la psicología positiva (Gancedo, 2008a) ha permitido que se haga investigación empírica en temas como las fortalezas y virtudes humanas (Sheldon & King, 2001), el funcionamiento psíquico óptimo (Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006) y el bienestar subjetivo (Diener, 2000). Este auge también goza de investigación realizada en Latinoamérica, particularmente en Brasil, Argentina y México (Hernández-Pozo & Salazar-Piñeros, 2013), en donde se encontró que los temas más estudiados son el bienestar subjetivo, las relaciones interpersonales y las intervenciones psicoterapéuticas (Castro-Solano & Lupano-Perugini). Sin embargo también se ha encontrado que solo el 10% de las investigaciones hechas alrededor de este paradigma hacen investigación sobre organizaciones positivas, por lo que el objetivo del presente estudio fue incrementar la investigación que se hace sobre dicho tema a través de la validación de la escala Capital Psicológico en empleados de una fábrica manufacturera de la industria automotriz en México.

Se hizo un análisis factorial exploratorio para comprobar la validez de constructo, en donde se obtuvo una estructura con tres de las cuatro dimensiones de las que consta el instrumento original en línea con lo encontrado por Wernsing (2014), por lo que se conservaron 10 de los 12 ítems originales y se eliminaron los reactivos de la dimensión de optimismo. Se obtuvo un  $\alpha$  total=.857. Desde un punto de vista práctico, disminuir el número de reactivos y eliminar la dimensión de optimismo del instrumento permitió obtener mejores resultados estadísticos y desde el punto de vista de la empresa, permite ahorrar tiempo para su aplicación por lo que se considera satisfactorio. De igual forma se correlacionó la escala de Capital Psicológico con el instrumento de optimismo de González-Arratia y Valdez (2008) en donde se encontró una correlación de  $r=.633$  y con el instrumento de resiliencia de González-Arratia (2011)  $r=.374$ . Ambos instrumentos han sido validados para la cultura mexicana por lo que permiten observar si existe validez concurrente en Capital Psicológico. Los resultados con el instrumento de resiliencia demuestran suficiente semejanza entre los instrumentos, de tal forma que se descarta que los instrumentos midan lo mismo, aportando a la hipótesis de que Capital Psicológico

es un constructo que mide más que la suma de sus partes (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo). Por su parte, los resultados encontrados con el instrumento de optimismo pueden ser explicados a partir de lo encontrado por Wernsing (2014), quien explica que la dimensión de optimismo se puede encontrar implícita en los demás reactivos debido a su comunalidad. Al eliminar los reactivos de optimismo no cambia el constructo de Capital Psicológico debido a que es un modelo reflectivo (Edwards, 2010). Se realizó un análisis de correlación entre las dimensiones del instrumento en donde se encontraron correlaciones entre moderadas a bajas, lo que permite comprobar que CaPsi es un constructo que permite integrar sus variables de inclusión, no solo de forma aditiva, sino sinérgicamente (Luthans, 2007). Es decir, es a través de la validez discriminante de las dimensiones que componen el instrumento (Bryan & Cvenegros, 2004; Carifio & Rhodes, 2002; Luthans, Avolio et al., 2006; Magaletta & Oliver, 1999) que se demuestra que cada una de ellas agrega varianza única al constructo global de CaPsi.

Las teorías sobre los recursos psicológicos (Hobfoll, 2002) permiten dar más soporte a la hipótesis de que CaPsi es un constructo. Estas explican que los recursos individuales (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo) deben ser considerados parte de un constructo de mayor orden en vez de explicados por separado.

Se demuestra de esta forma que los hallazgos psicométricos permiten considerar al instrumento útil para la población a la que fue administrado.

En lo que respecta a los niveles de CaPsi, se encontró que los participantes puntuaron por encima del promedio de la media aritmética (3), lo que puede ser explicado a partir de los altos niveles de felicidad que los mexicanos reportan tener (Jeffrey, Wheatley, & Abdallah, 2016), en estos se califica a México como uno de los países más felices del mundo. De igual forma Díaz-Guerrero (1994) hace referencia a la importancia que tienen las relaciones interpersonales en los mexicanos, y la satisfacción y el placer inmediatos que producen, menciona que “el grado de realidad de una relación interpersonal estriba en la frecuencia, calidad y calor de las relaciones interpersonales que logran vivirse en un determinado periodo de tiempo”.

Con respecto a las diferencias por sexo no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, aunque las mujeres puntúan ligeramente más alto que los hombres, lo cual contrasta con otros estudios (Caza, Bagozzi, Woolley, Levy & Caza, 2010) en donde los hombres obtienen puntuaciones mayores, por lo cual se recomienda realizar estudios comparativos entre hombres y mujeres en latinoamérica ya que el rol de género podría explicar dichas diferencias.

De igual forma se realizó un ANOVA para encontrar diferencias en el nivel de CaPsi con el último grado de estudios terminado, en donde no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, esto se puede explicar debido al bajo número de sujetos reportados en los grupos de medio superior ( $n=6$ ) y de posgrado ( $n=3$ ). Se recomienda hacer un análisis con una población más grande y con diferentes niveles educativos para poder contrastar los grupos.

Por último, se realizó un ANOVA para encontrar diferencias entre el nivel de CaPsi y la edad en donde se encontró que el grupo de jóvenes de entre 18-29 y el grupo de adultos de entre 50-59 obtuvieron medias más altas ( $m=5.67$ ) en el reactivo “Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales”, el cual pertenece a la dimensión de esperanza. Esto último puede ser explicado a partir de dos puntos de vista.

El grupo de 18-29 puede ser explicado a partir de la palabra griega *thumos* que significa el deseo de ser reconocido por los demás, o de que lo que se hace sea reconocido (Burton, 2008), es decir los sujetos más jóvenes de la muestra puntúan por encima de los demás en la dimensión de esperanza porque hacen planes de acción para llegar a sus metas y que en consecuencia sus esfuerzos sean reconocidos. Por su parte los sujetos más longevos de la muestra pueden puntuar por encima de los demás precisamente porque las personas mayores tienen ese afán de dejar algo con lo que se pueda trascender, en línea con lo reportado por Bordignon (2006) en su revisión del desarrollo psicosexual de Erikson, donde reporta que en el estadio integridad vs desespero/sabiduría las personas entre 50 y 60 años de edad tienen una convicción de su propio estilo e historia de vida, como contribución significativa a la humanidad.

## CONCLUSIONES

Los alcances de la presente investigación incluyeron la validación del instrumento de Capital Psicológico a la población mexicana, y dados los resultados se considera que se encontraron indicadores preliminares para la validez del instrumento. Validar instrumentos que fueron creados para otra población permite conocer si el instrumento puede ser usado en otro contexto del que fue creado así como encontrar semejanzas o diferencias culturales y por lo tanto aumentar su valor científico, al comparar y corroborar, o en su defecto ratificar los resultados, se puede tener una visión más amplia del valor del instrumento. Esto se pudo observar al eliminar los reactivos de optimismo, dando pie a lo que postula Wernsing (2014) que dicha dimensión puede estar implícita en las demás.

A su vez la correlación con los instrumentos de González-Arratia y Valdéz (2008) y González-Arratia (2011) permite corroborar el carácter de constructo que le da Luthans (2007) al Capital Psicológico, por lo que se considera que se mide más que la suma de sus dimensiones, optimismo, autoeficacia, resiliencia y esperanza. Bostwick y Kyte (2005) mencionan que la validez de constructo es la más importante, ya que se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico, es decir, qué tan cerca está de medir lo que pretende medir.

Por otra parte se pudo corroborar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre sexo y escolaridad, permitiendo ampliar el uso del instrumento a los grupos a los que fue administrado. Por último se observaron diferencias entre los grupos de edad en la dimensión de esperanza, a partir de lo cual se establecen puntos de corte para sujetos de entre 18-29 años y sujetos de entre 50-59 años.

Las limitaciones de la presente investigación fueron; a) la cantidad de sujetos a los que fue administrado el instrumento, que si bien cumple con la regla de 5 sujetos por ítem, se sugiere aplicar a una muestra más grande para poder correr los análisis estadísticos de forma satisfactoria; b) la comparación de los resultados de CaPsi con creatividad, bienestar subjetivo, *flow* e inteligencia emocional, ya que estas variables han sido

estudiadas y relacionadas con la satisfacción y el desempeño laboral (Luthans, 2007); c) validar el instrumento en una muestra de profesionales con funciones más heterogéneas, ya que el presente estudio se hizo exclusivamente con profesionales de la industria manufacturera.

Con base en estos hallazgos se considera que si se utilizan escalas desarrolladas en culturas diferentes, se debe hacer un trabajo de validación para contar con propiedades psicométricas que permitan aportar más evidencia empírica en la medición de constructos y se considera indispensable avanzar en la búsqueda de más resultados a fin de verificar su utilidad en muestras mexicanas.



## **SUGERENCIAS**

Para futuras investigaciones se sugiere aplicar el instrumento a una muestra más grande de personas, lo que permitiría encontrar resultados estadísticos más significativos. A su vez, se sugiere hacer diferencias entre géneros con un mayor número de personas de ambos sexos para corroborar si existen diferencias estadísticamente significativas entre sexos. E igual forma se propone aplicar el instrumento en una mezcla más heterogenea de forma que sea más representativa de la población mexicana, ya que la presente investigación se limitó a hacer mediciones en personas de la misma organización. Esto permitiría ampliar el alcance del instrumento. Por último se propone medir la validez de constructo a través de un análisis estadístico multivariado de forma que existan más pruebas que corroboran la existencia del constructo para la población mexicana.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2003). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 367–377. New York: Sharpe.

Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 120–136). Oxford, UK: Blackwell.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.

Bandura, A., & Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87–99.

Bandura, Albert. (1977). Self-efficacy: Toward a unified theory of behavioral change. *Psychological Review* 84(2), 191-215.

Bergin, A. (1983). Religiosity and mental health: A critical re-evaluation and meta-analysis. *Professional Psychology Research and Practice*, 14, 170–184.

Block, J., & Kremen, A.M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of personality and social psychology*, 70, 349-361.

Bordignon, N. A., (2005). El desarrollo psicosocial de Erik Erikson. El diagrama epigenético del adulto, *Revista Lasallista de investigación*, 2, 50-63.

Bostwick, G. J. Y Kyte, N. S. (2005) Measurement, En R. M. Grinnell y Y. A. Unrau (Eds.) *Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches*. Nueva York: Oxford University Press.

Burton, R., (2008) *In being certain: Believing that you are right even when you're not*. New York: St. Martin's Press.

Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 273–302.

Cameron, K. (2013). Advances in Positive Organizational Scholarship. *Advances in Positive Organizational Psychology* 1, 23–44. doi:10.1108/S2046-410X(2013)0000001004

Cantell, V. R., (2014). *Psicología organizacional positiva aplicada en las empresas*. Recuperado de: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/35947/1/cantellrojasveronica.pdf>

Carifio, J., & Rhodes, L. (2002). Construct validities and the empirical relationships between optimism, hope, self-efficacy, and locus of control. *Work*, 19, 125–136.

Arran Caza Richard P. Bagozzi Lydia Woolley Lester Levy Brianna Barker Caza, (2010), Psychological capital and authentic leadership, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2 /ss 1 pp. 53 - 70

Coutu, D. L. 2002. How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(3), 46-55.

Delgado, L., Castañeda, D. (2011) Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*. 14(1) 61-70

Díaz, L. V., (1998) *Psicología del trabajo y las organizaciones. Concepto, historia y método*. Recuperado de: <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

Edwards, J. R. (2010). The fallacy of formative measurement. *Organizational Research Methods*, 14(2), 370-388.

Fayol, H., (1930) *Industrial and general administration*. Sir I. Pitman & Sons, London.

Gil, R. F., Alcover de la Hera, C. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. España: Alianza Editorial.

Gillham, B. (2000). *Case study research methods*. Bloomsbury Publishing.

González Arratia, L. F. N. I. (2011). *Resiliencia y personalidad en niños y adolescentes. Cómo desarrollarse en tiempos de crisis*. Estado de México, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Hannah, S. T. (2006). Agentic leadership efficacy. (Artículo AAI3208108). Recuperado de University of Nebraska: Lincoln web: <http://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI3208108/>

Harland, L., Harrison, W., Jones, J., & Reiter-Palmon, R., (2005). Leadership behaviors and subordinate resilience. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11, 2-14.

Helland, M. y Winston, B. (2005). Toward a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12, 42 – 54.

Herzberg, F. I., (1966). *Work and the nature of man*. Oxford, England.

Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.

Jensen, S. M., & Luthans, F. (2002). The impact of hope in the entrepreneurial process: Exploratory research findings. In *Decision sciences institute conference proceedings*. San Diego, CA.

Jeffrey K., Wheatley H., & Abdallah, S. (2016) *The happy planet index 2016: A global index of sustainable wellbeing*. [New Economics Foundation]

Larson, D., Pattison, E., Blazer, D., Omran, A., & Kaplan, B. (1986). Systematic analysis of research on religious variables in four major psychiatric journals, 1978–1982. *American Journal of Psychiatry*, 143, 329–334.

Lopez, S., & Snyder, C. R. (Eds.). 2003. *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington, DC: American Psychological Association.

Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304–322.

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2006). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction (Working Paper No. 2006–1). Gallup Leadership Institute, University of Nebraska–Lincoln.

Luthans, F. y Youssef, C., (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-340.

Luthans, F., (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. doi:10.5465/AME.2002.6640181

Luthans, F., (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 695-706. doi:10.1002/job.165

Luthans, F., (2011). *Organizational Behavior* (ed. 12). New York, NY: McGraw-Hill.

Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. (p.141) In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*, 241–258. San Francisco: Berrett-Koehler.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247–269.

Luthans, F., Luthans, K. y Norman, S. (2005). The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 55–64.

Luthans, F., Luthans, K., Hodgetts, R., & Luthans, B. (2001). Positive approach to leadership (PAL): Implications for today's organizations. *Journal of Leadership Studies*, 8(2), 3–20.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management:: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics*, 33(2), 143-160.

Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B. J., (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will and ways: Their relations with self- efficacy, optimism and well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 539–551.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.

Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 74–88. Oxford, UK: Oxford University Press.

Munduate J. L., (1997). *Psicología Social de la Organización*. Madrid: Pirámide.

Muñoz, G. J., (1986). *Introducción a la Administración*. México: Diana.

Omar, A., Salessi, S., Urteaga F. (2014) Diseño y validación de la escala cappsi para medir capital psicológico. *Liberabit. Reviste de Psicología*, 22(2), 315-323

Paul, P. (2005, January 17). The power to uplift. *Time*, 165(3), A46–A48.

Peterson, C. (1999). Personal control and well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology*, 288–301. New York: Russell Sage.

Peterson, C.; y Chang, E. (2003) Optimism and flourishing. In C. Keyes & J. Haidt (eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC: American Psychological Association.

Peterson, C., & Bossio, L. (1991). *Health and optimism*. New York: Free Press.

Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*, 8, 34–45.

Ramírez, D. N., (2013) *Hipoteca Social*. México: McGraw Hill.

Reiter-Palmon, R.,  
(2005). Leadership behaviors and subordinate resilience. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11, 2-14.

Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Random House.

Robbins, S. P., (2004). *Comportamiento organizacional* (ed. 10). México, México: Pearson.

Robbins, S. P., Tim, J., (2013). *Organizational Behavior* (ed. 15). New Jersey, NJ: Pearson.

Díaz-Guerrero, R., (1994). *Psicología del mexicano*. México: Trillas.



Salanova, M., (2005). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.

Sandau-Beckler, P., Devall, E., & de la Rosa, I. (2002). Strengthening family resilience: Prevention and treatment for high-risk substance-affected families. *Journal of Individual Psychology*, 58, 305–327.

Scheier, M., & Carver, C. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201–228.

Scheier, M., & Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169–210.

Scheler, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.

Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism. *American Psychologist*, 56, 250–263.

Seeman, J. (1989). Toward a model of positive health. *American Psychologist*, 44, 1099–1109.

Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket.

Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 257–276. Oxford, UK: Oxford University Press.

Snyder, C. R. (1994). *Hope and optimism*. In Encyclopedia of human behavior: Vol. 2, 535–542. San Diego: Academic Press.

Snyder, C. R. (1995a). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355–360.

Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic Press.

Snyder, C. R., Ilardi, S., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2000). Hope theory: Updating a common process for psychological change. In C. R. Snyder & R. E. Ingram (Eds.), *Handbook of psychological change: Psychotherapy processes and practices for the 21st century*, 128–153. New York: John Wiley & Sons.

Snyder, C.R., (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60, 570-585.

Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmons, S. T...Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta- analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240–261

Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.

Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.

Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H., (2000). Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 44.

Taylor, F. W., (1969). *Principios de la Administración Científica* ( ed. 11). México: Herrero Hnos.

Waite, P., & Richardson, G.,(2004). Determining the efficacy of resiliency training in the work site. *Journal of Allied Health*, 33, 178-183.

Wernsing, T., (2014). Psychological capital: A test of measurement invariance across 12 national cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2) 179-190.

Wolin, S., & Wolin, S. (2005). Project resilience. Retrieved June 1, 2005, from <http://www.projectresilience.com.sci-hub.io>

Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., Kanov, J., Lilius, J. M., & Maitlis, S. (2002). Creating fertile soil: The organizing dynamics of resilience. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Denver.

Youssef, C. M. (2004). Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing.

Youssef, C., & Luthans, F. (2005b). Resiliency development of organizations, leaders & employees: Multi-level theory building for sustained performance. In W.

Gardner, B. Avolio, & F. Walumbwa (Eds.), *Monographs in leadership and management: Volume 3. Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*, 303–343. Oxford, UK: Elsevier.

Youssef, C. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33, 774-800.

Zunz, S. (1998). Resiliency and burnout: Protective factors for human service managers. *Administration in Social Work*, 22(3), 39-54.

## APÉNDICE



# Universidad Autónoma del Estado de México

## Facultad de Ciencias de la Conducta



### Bateria de Capital Psicológico

Estoy de acuerdo en participar en la investigación: \_\_Si \_\_No

Sexo: \_\_Masculino \_\_Femenino      Fecha de nacimiento: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_

Último grado de estudios **terminado**: \_\_\_\_\_

Fecha de ingreso a Bestop: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_.

Instrucciones: A continuación se le presentan una serie de situaciones que describen cómo podría sentirse **en este momento en el trabajo**. Use la escala para indicar que tan de acuerdo o desacuerdo está con ellas.

No existen respuestas buenas ni malas, por lo que debe contestar de la forma más honesta posible.

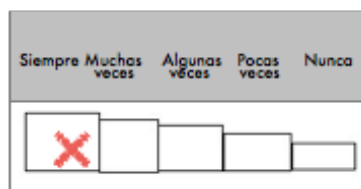
La información recolectada será usada **únicamente** con fines de investigación por lo que los resultados se mantendrán en completa confidencialidad por parte de los investigadores y **no** afectarán su evaluación de desempeño.

### Ejemplos:

1. Me siento satisfecho en mis relaciones laborales

Totalmente de acuerdo	Totalmente desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Estoy de acuerdo en participar con mi equipo



# CAPITAL PSICOLÓGICO

	Totalmente de acuerdo	Totalmente desacuerdo
1. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de Bestop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Puedo estar "por mi cuenta" en el trabajo si tengo que hacerlo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Siempre veo el lado amable de las cosas cuando se trata del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Soy optimista sobre mi futuro en lo relacionado al trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
1. En situaciones difíciles usualmente espero lo mejor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16. Estoy de buen humor la mayor parte del tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Usualmente espero lo mejor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17. Pienso que mi felicidad depende mayormente de mis propios actos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Si algo va mal para mí, de todos modos lo hago	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18. Tengo confianza en mis capacidades para lograr mis metas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Soy optimista con respecto a mi futuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19. Aun cuando las cosas no salgan como esperaba, mantengo una actitud positiva para sacar el mejor resultado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Disfruto a mis compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20. Ante las adversidades, mantengo la tranquilidad para poder afrontarlas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Es importante para mí mantenerme ocupado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21. No me rindo fácilmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Prefiero hacer las cosas a mi manera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22. Luchó por aquello que realmente quiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
8. No me pongo desanimado fácilmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23. Me gusta estar rodeado/a de mis compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Espero que me pasen más cosas buenas que malas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24. Me acepto tal como soy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Cuando tengo algún problema, pienso que puedo encontrar la solución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25. Puedo adaptarme fácilmente a las situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Usualmente saco el mayor provecho de todas las situaciones en las que me encuentro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26. Me gusta apoyar a mis compañeros cuando pasan por un mal momento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Pienso que pueda lograr todo lo que me proponga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27. Cuando me enfrento a experiencias totalmente nuevas, pienso que puedo aprender de ellas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Todos los días me levanto con entusiasmo y buen humor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28. Acepto la forma de ser de los demás aunque no esté de acuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. La gente percibe que soy una persona alegre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29. Hay que ser optimista, aún ante la adversidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
15. Aunque la situación sea mala, algo hay de bueno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30. Cada día me siento mejor conmigo mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Son importantes mis triunfos, sin embargo, mis fracasos son más porque de ellos aprendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46. Soy fuerte y enfrento mi vida con valor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Soy perseverante ante las metas y objetivos que me propongo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47. Confío en mi talento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Las ganas de triunfar y alcanzar el éxito se demuestran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48. Lo que hago por los demás me llena de optimismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. La seguridad en uno mismo es la llave que abre puertas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49. Todo lo que hago comienza y termina de buena manera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. El inteligente no siempre alcanza el éxito, sino el perseverante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50. Creo en la capacidad de los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Veo lo positivo que tienen las personas y las circunstancias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51. Encuentro una respuesta para cada problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
37. Me esfuerzo por encontrar soluciones, ventajas y posibilidades a toda situación, por mala que parezca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52. Pienso en un proyecto de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Tiendo a analizar las cosas a partir de los puntos positivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53. Creo en lo bueno más que en lo malo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Me esfuerzo por dar sugerencias, en vez de hacer críticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54. No me desespero ante mi fracaso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Propongo soluciones, en vez de estar quejándome	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	55. Pienso que mientras haya vida, hay esperanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. En la adversidad existe una experiencia positiva de aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	56. Pongo entusiasmo en todo lo que hago	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Espero el bien en cada situación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	57. Soy responsable de mi vida y lo disfruto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Todos mis sueños se vuelven realidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	58. Valoro cada instante de mi vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
44. Aprendo de mis errores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59. Tengo metas a futuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Yo soy feliz cuando hago algo bueno para los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	60. Estoy dispuesto a responsabilizarme de mis actos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Yo soy respetuoso de mí mismo y de los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	76. Tengo Fe en que las cosas van a mejorar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Soy agradable con mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	77. Estoy siempre pensando la forma de solucionar mis problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Soy capaz de hacer lo que quiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	78. Estoy siempre tratando de ayudar a los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Confío en mí mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	79. Soy firme en mis decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Soy inteligente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	80. Me siento preparado para resolver mis problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
66. Yo soy acomedido y cooperador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	81. Conmigo hay personas que quieren que aprenda a desenvolverme sólo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Soy amable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	82. Enfrento mis problemas con serenidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Soy compartido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	83. Yo puedo controlar mi vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Yo tengo personas que me quieren incondicionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	84. Puedo buscar la manera de resolver mis problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Hay personas que me ayudan cuando estoy enfermo o en peligro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	85. Puedo imaginar las consecuencias de mis actos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Cerca de mí hay amigos en quien confiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	86. Puedo reconocer lo bueno y lo malo para mi vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Pienso que todo lo que hago tiene sentido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	87. Puedo reconocer mis cualidades y defectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
73. Tengo deseos de triunfar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	88. Tengo personas que me quieren a pesar de lo que sea o haga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Tengo esperanza en el futuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	89. Puedo cambiar cuando me equivoco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Comúnmente pienso en ayudar a los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	90. Puedo aprender de mis errores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>